LEGISLATIVE REVIEW

number 16
June 30, 1983

Labour Canada
Economics and Industrial Relations
Research Branch

Published by Authority of the Honourable André Ouellet
Minister of Labour, Government of Canada

(Cette publication est également disponible en français
sous le titre Revue de la législation.)

L43-1398/83F

Available from: Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario.
K1A 0J2

(819) 994-0543

Printed in Canada

FOREWORD

The Legislative Review is an annual report which describes pertinent labour legislation enacted by the federal, provincial and territorial governments.

Issue No. 16 covers the period from June 1, 1982 to June 30, 1983. It sets out enactments in the fields of employment standards, industrial relations, occupational safety and health and workers' compensation.

The Legislative Review regroups and, in certain instances, describes in a more detailed manner the most important labour legislation published in the Index of Labour Legislation which is a monthly report produced by the Legislative Analysis and Research Division.

The present issue is co-authored by Michel Gauvin, Michael Lascelles and Geoffrey Brennan who are members of the Legislative Analysis and Research Division.

M. Mueller,
Director,
Economics and Industrial
Relations Research Branch.

M. Gauvin,
A/Chief,
Legislative Analysis and
Research Division.

© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. L 12-12/16-1983E

ISBN 0-662-12781-1

LEGISLATIVE REVIEW

June 1, 1982 - June 30, 1983*

		Page
I.	Employment Standards	1
II.	Industrial Relations	12
	A. Legislation of General Application	12
	B. Public and Para public Sectors	18
	C. Emergency Legislation	24
	D. Construction Industry	26
	E. Fishing Industry	27
III.	Occupational Safety and Health	28
IV.	Workers' Compensation	33
	Adoption of Legislation	38
	Index of acts and regulations mentioned in this report	39

*Acts and regulations not received in time for the printer's deadline will be included in the next issue.

Contents

	Paragraphs
I. EMPLOYMENT STANDARDS	1-35
Introduction	1
Termination of Employment	2-7
Federal	2-4
Ontario	5
Manitoba	6
Nova Scotia	7
Minimum Wages	8-15
New Brunswick	8
Newfoundland	8,11
Nova Scotia	8,10
Prince Edward Island	8,10
Northwest Territories	9
Manitoba	12-15
Protection of Wages	16-24
Ontario	16
Nova Scotia	17
Prince Edward Island	18
Manitoba	19-23
New Brunswick	24
Conditions of Work - Domestic Workers	25-26
Manitoba	25-26
Canada Day	27-28
Federal	27-28
Garnishment and Attachment	29-31
Federal	29-30
Newfoundland	31
Labour Standards Tribunal	32
Newfoundland	32
Lie Detector Tests	33
Ontario	33

Contents

	Paragraphs
Meal Breaks	34
Northwest Territories	34
Adoption Leaves - Unemployment Insurance Benefits	35
Federal	35
II. INDUSTRIAL RELATIONS	36-123
A. Legislation of General Application	36-66
New Brunswick	36-40
Manitoba	41-51
British Columbia	52-56
Ontario	57-58
Alberta	59-63
Saskatchewan	64-65
Federal	66
B. Public and Para public Sectors	67-107
Civil Servants	67-107
Federal	67-71
Quebec	72-88, 104
British Columbia	89-90
Newfoundland	91-94
Northwest Territories	95-97
Nova Scotia	98-99
Ontario	100-103
Yukon	105-106
Alberta	107
C. Emergency Legislation	108-114
Saskatchewan	108
Quebec	109-113
Federal	114
D. Construction Industry	115-119
Quebec	115-119
E. Fishing Industry	120-123
New Brunswick	120-123

Contents

		Paragraphs
III.	OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH	124-153
	Introduction	124
	Alberta	125-126
	Northwest Territories	127-129, 152
	Manitoba	130-132, 142-143
	Quebec	133-136, 140-141
	Ontario	137-138, 149
	Prince Edward Island	139
	Federal	144-148
	British Columbia	150-151
	Nova Scotia	153
IV.	WORKERS' COMPENSATION	154-177
	Introduction	154
	Coverage and Workers Advisors	155
	Earnings Ceiling	156
	Benefits to Dependants	157-163
	Disability Benefits	164-175
	Third Party Actions	176-177

I. EMPLOYMENT STANDARDS

1. During the last 13 months, termination and lay off legislation was, without a doubt, the object of the most activity, especially by the federal legislator. Many provinces have amended their protection of wages legislation, thus following a trend toward the creation of more effective recourses for the recovery of unpaid wages. In addition, Manitoba has normalized the minimum conditions of work of domestic workers.

Termination of Employment

2. At the federal level, the provisions of the Labour Adjustment Benefits Act amending the sections of the Canada Labour Code dealing with collective dismissals were proclaimed effective October 1, 1982. The Code now provides for a notice of termination period of at least 16 weeks where 50 employees or more are laid off during a period of four months or less. The employer must cooperate with the CEIC in order to facilitate the re-establishment in employment of redundant employees. To this end, he must establish a Joint Planning Committee responsible for the development of an adjustment program in order to minimize the impact of the termination and assist employees in obtaining other employment. The Code also provides for arbitration to assist the committee in the development of an adjustment program and to resolve any dispute concerning the program. There is, as well, provision for severance pay equal to two days' regular wages in respect of each completed year of continuous employment for employees who have been employed for 12 consecutive months or more.

3. A Designation Order under the Labour Adjustment Benefits Act has been adopted, designating specific industries in given regions that are undergoing in the opinion of the governor-in-council, significant economic adjustment of a non-cyclical nature. The Order has been amended twice since in order to add industries and regions to the list.

4. Still in the federal jurisdiction, an amendment to the Canada Labour Standards Regulations under the Canada Labour Code provides a more precise definition of the term "lay off". A lay off is not deemed to be a termination of employment where employees have recall rights under a collective agreement, and, in case of a recall, the back-to-work period shall not be shorter than two weeks in order to satisfy the re-employment requirements.

5. In the same order of things, Ontario has amended its Regulation 286 under the Employment Standards Act to provide that an employee who has been given proper notice of termination may be given temporary work during the 13-week period following the date of termination without requiring another notice to be given. Accordingly, temporary work is deemed to be included in the period of continuous employment.

6. Manitoba has adopted a regulation prescribing circumstances in which a layoff is not deemed to be a termination of employment. This is the case when:

   a) it is the custom or practice in an industry to layoff workers because of the seasonal nature of the industry, and to later recall them, if upon being hired it is understood that they will be laid off;

   b) the length of the lay off does not exceed eight weeks during a continuous period of 16 weeks;

   c) the length of the lay off exceeds eight weeks but the recall is made within the time specified by the minister; or

   d) the length of the lay off exceeds eight weeks and

      i) the employee continues to receive his wages or a payment in lieu and place in an amount agreed upon by him and his employer, or

      ii) the employer continues to make payments to the benefit of the employee in a pension or insurance plan.

7. In Nova Scotia, since an amendment dated February 24, 1983 to the general regulations under the Labour Standards Code, persons engaged in the class of work referred to as "Unemployment Insurance Job Creation Program" pursuant to section 38 of the Unemployment Insurance Act, Statutes of Canada, 1971, or in any substantially similar program, are exempted from the application of the Code.

Minimum Wages

8. The four atlantic provinces have increased their hourly minimum wage rates for experienced adult workers. On October 1, 1982, the rates went up from $3.35 to $3.80 in New Brunswick, from $3.30 to $3.75 in Nova Scotia and from $3.35 to $3.75 in Prince Edward Island. Newfoundland raised its minimum wage rate from $3.45 to $3.75 on January 1, 1983.

9. The minimum wage has been increased in the Northwest Territories from $3.50 to $4.25 for experienced adult workers and from $2.95 to $3.75 for young workers and students, as of August 1, 1982.

10. The rate applicable to young workers and students in Prince Edward Island has gone from $2.80 to $3.00 per hour, whereas it has gone from $3.00 to $3.40 per hour in Nova Scotia, both on October 1, 1982.

11. In addition, the hourly rate for domestic workers aged 16 and over working in a private home in Newfoundland was increased from $1.73 to $2.25, effective January 1, 1983.

12. A regulation under the Construction Industry Wages Act of Manitoba, adopted in March 1982, was repealed and replaced, effective June 1, 1983. This regulation applies to employees of the heavy construction industry. It establishes the minimum rates of pay per category of employees according to the region where they are employed as well as the maximum hours of work.

13. A second regulation, adopted in June 1982, was also repealed and replaced on June 11, 1983. It provides hours of work and minimum wages for employees in the construction industry outside Greater Winnipeg not on major construction projects. The new regulation became effective June 1, 1983.

14. A third regulation, adopted in July 1982, provides an increase in the minimum wages, effective July 1, 1982, and another effective October 1, 1982, for the construction workers of the Greater Winnipeg region on major construction projects.

15. The latter was later amended to replace the increase in the minimum rate payable to workers in the roofing trade, effective October 1, 1982, by a more modest increase. This regulation was repealed and replaced, effective July 1, 1983, in order to establish a higher wage rate for these construction workers.

Protection of Wages

16. In the matter of protection of wages, Ontario has revised its Mechanics' Lien Act. These amendments feature two new trust obligations imposed on property owners. One trust is for all amounts received by an owner after substantial performance of the contract of improvement or construction is certified as provided for in the Act. The other is for property received by an owner for the sale of a premises in the event he does not pay for the improvements or construction. The Act provides for two holdback funds as well, on which to exercice a lien. The first, or basic holdback, relates to the period prior to the time the contract is certified as substantially performed. The second, or holdback for finishing work, relates to the period between the time a contract is substantially performed and the time it is totally completed; this provision will permit early release of the basic holdback. The amount of each holdback required to be retained by the payer on a contract or a sub-contract is reduced from 15% to 10% of the price of services or materials as they are supplied. These monies are to be retained until the limitation period has expired, or until all liens have been satisfied, discharged or provided for under section 44 (payment into court).

17. Nova Scotia has amended its Mechanics' Lien Act in order to permit third party proceedings in a mechanics' lien action.

18. Prince Edward Island is amending its Mechanics' Lien Act as well, to include the Crown and Crown agencies and corporations in the meaning of "owner" thus rendering the Act applicable to the Crown. It will also be amended in order to create a lien in favour of a person who rents equipment for use on a contract site.

19. Manitoba is reviewing its Payment of Wages Act. The definition of employee is being expanded to include domestic workers and professionals in the application of the Act.

20. In addition, the Bill provides that wages due to an employee are deemed to be held in trust for the employee. Consequently, in cases of bankruptcy and insolvency, given the incidence of section 47(a) of the Bankruptcy Act (Statutes of Canada), and perhaps in other cases where the legislation gives precedence to trust funds, the trust fund is not considered to be part of the insolvent employer's property and therefore, it cannot be distributed in the settlement of other creditor's claims.

21. The Bill also creates a lien and charge for wages, a provision that is carefully worded in order for it to have priority over every assignment, including an assignment of book debts, every debenture, every mortgage of real or personal property whether absolute or otherwise, every contract, account receivable, insurance claim or proceeds from a sale of goods and every purchase money security interest in real or personal property. The amount of wages due, not exceeding $3,500, constitutes a lien and charge that should have first priority in all types of business failures.

22. This double protection assures that unpaid wages will be paid before all other claims in virtually all cases of employer default.

23. Other amendments deal with filing procedures of the director of employment standards' order for payment in the County Court, of the certificate of judgment or of a caveat (a note to the register alleging that an employee may have an interest in the employer's land) in the Land Titles Office. The failure to file the certificate of judgment or the caveat does not, however, affect the validity of the lien and charge. Finally, the provisions dealing with the "Payment of Wages Fund", from which the director may pay the claims of unpaid employees and become subrogated to the rights of the reimbursed employees, are being expanded. This Bill has received 2nd reading on July 13, 1983.

24. New Brunswick has amended its Vacation Pay Act. This amendment authorizes the Minister to pay to an employee who is entitled to vacation pay under the Act an amount equal to the vacation pay to which he is entitled. Upon such payment, the Crown is subrogated to the rights of the employee and may enforce the payment against the employer.

Conditions of Work - Domestic Workers

25. In Manitoba, domestic workers employed in a private home for more than 24 hours in a week and their employers now fall under the application of the Vacation with Pay Act and the Employment Standards Act's provisions dealing with minimum wages, maternity leave and notice of termination of employment.

26. Manitoba has also adopted a Regulation under the Employment Standards Act which stipulates:

- that a domestic worker will be deemed to work not more than 12 hours in a day, of which hours exceeding eight are paid at the overtime rate;
- that work must not be expected or performed during time off for eating, sleeping or during time given for personal or private matters;
- that a domestic must be given at least 36 consecutive hours of free time each week;
- that an employer may not charge a domestic worker for any special clothing or uniform required to be worn;
- that the maximum charge for room and board shall not exceed $40 per week, or $20 for room only. The maximum charge per meal is $1.25, up to $20 per week for meals only.

Canada Day

27. The federal government has adopted, but to this day not proclaimed, Bill C-201, An Act to Amend the Holidays Act. This amendment will change the name of the July 1 statutory holiday from Dominion Day to Canada Day.

28. In addition, the Senate has adopted a complementary Bill, that has not yet gone through the House of Commons, which would change the name of Dominion Day to Canada Day as it is listed in the Interpretation Act, the Bills of Exchange Act, the Canada Labour Code, and in any other Act of Parliament rule, order, regulation, by-law or proclamation made or issued.

Garnishment and Attachment

29. Also in the federal jurisdiction, the Garnishment, Attachment and Pension Diversion Act was adopted and partly proclaimed in force. This Act provides that designated departments and Crown corporations are bound by provincial garnishment law. Salaries and remuneration (honoraria and other payments) in respect of any office or position or the performance of any services may be the object of garnishment proceedings initiated by the creditors of such employees. No monies can be garnisheed, however, before a creditor has obtained a judgment or order of the Court against his debtor. Similarly, a financial support order requiring a person to pay an amount to a spouse, former spouse, child or other person can be executed by way of an application to the Minister for the diversion of a pension benefit payable to the recipient. Part I of the Act, dealing with garnishment and attachment proceedings has come into force on March 11, 1983.

30. Garnishment and Attachment Regulations under that Act were adopted. These regulations:

a) set out the information to be contained in a Notice of Intention to Garnishee;

b) list the places where service of documents must be effected;

c) deem, for the purposes of the definition of "salary" in section 4 of the Act, the amounts to be or to have been excluded from a person's salary; and

d) prescribe Crown corporations for the purpose of Division I of Part I and subsection 14(2) of the Act.

31. Newfoundland has adopted an Act to Amend the Attachment of Wages Act. This amendment permits the Lieutenant Governor in Council, by order, to increase the amount of a person's wages exempt from attachment or execution.

Labour Standards Tribunal

32. In Newfoundland, the Labour Standards Act has been amended to provide that where the Labour Standards Tribunal becomes seized of a matter and the period of service of its members expires before a decision is rendered, the Tribunal nevertheless remains seized of the matter until it renders its decision.

Lie Detector Tests

33. An Act to Amend the Employment Standards Act has been introduced in Ontario. The purpose of this Bill is to prohibit lie detector tests as a personnel screening device. The prohibition applies to all employers and prospective employers, including police forces, trade unions, partnerships and other unincorporated organizations. Under the proposed Part XI-A, as set out in section 2 of the Bill, complaints may be dealt with by an employment standards officer.

Meal Breaks

34. In the Northwest Territories, regulations respecting meal breaks under the Labour Standards Ordinance have been adopted. By virtue of these regulations, employees are entitled to a meal break of at least 30 minutes after each period of five continuous hours of work. An employee taking a meal break shall not work during the break. A Labour Standards Officer may exempt, by written waiver, any employer or employee from the operation of these regulations.

Adoption Leaves - Unemployment Insurance Benefits

35. The federal government has adopted an amendment to the Unemployment Insurance Act in order to, among other things, eliminate rules considered discriminatory to pregnant women and extend benefits to a parent who takes time off work after adopting a child. Such a parent will be entitled to the same benefits as a natural mother - a maximum of 15 weeks unemployment insurance during the adoption leave. This amendment is to come into force at a date fixed by proclamation.

MINIMUM WAGE RATES
FOR EXPERIENCED ADULT WORKERS AND YOUNG WORKERS AND STUDENTS

Jurisdiction	Experienced Adult Workers	Effective Date	Young Workers and Students*	Effective Date
Federal	$3.50	01/05/81	Employees under 17: $3.25	01/05/81
Alberta	$3.80	01/05/81	Employees under 18 not attending school: $3.65	01/05/81
			Employees under 18 attending school: $3.30	01/05/81
British Columbia	$3.65	01/12/80	Employees 17 and under $3.00	01/12/80
Manitoba	$4.00	01/07/82	Employees under 18: $3.55	01/07/82
New Brunswick	$3.80	01/10/82		
Newfoundland[1]	$3.75	01/01/83		
Nova Scotia	$3.75	01/10/82	Underage employees 14 to 18: $3.40	01/10/82
Ontario	$3.50	01/10/81	Students under 18 employed for not more than 28 hours in a week or during a school holiday: $2.65	01/10/81
Prince Edward Island	$3.75	01/10/82	Employees under 18: $3.00	01/10/82
Québec	$4.00	01/10/81	Employees under 18: $3.54	01/10/81

*New Brunswick, Newfoundland, Saskatchewan and the Yukon Territory have no special rates for young workers or students.
[1]Sixteen years of age and over.

Jurisdiction	Experienced Adult Workers	Effective Date	Young Workers and Students*	Effective Date
Saskatchewan	$4.25	01/01/82		
Northwest Territories	$4.25	01/08/82	Employees under 17: $3.75	01/08/82
Yukon[1]	$3.60	01/05/81		

[1]Federal rate plus ten cents.

June 1, 1983.

MINIMUM WAGE RATES
FOR OTHER CATEGORIES OF EMPLOYEES

Jurisdiction	Rates & Categories	Effective Date
Alberta	Various categories of salespersons: $150 a week	01/05/81
British Columbia	Live-in homemakers, domestics, farm workers or horticultural workers paid wages other than on an hourly or piece work basis: $29.20 a day or part of a day worked	14/03/81
	Resident caretakers in apartment buildings of 8 to 60 units: $219/month plus $8.76/unit	01/12/80
	Buildings of more than 60 units: $744/month	01/12/80
Manitoba	Employees serving alcoholic beverages in licensed establishments: $4.00	01/07/82
Newfoundland	Domestics employed in a private home (16 and over): $2.25	01/01/83
Ontario	Employees serving alcoholic beverages in licensed establishments: $3.00	01/10/81
	Construction workers: $3.75	01/10/81
	Domestic employees* (cooks, housekeepers, nannies) who work more than 24 hours a week: $24 a day $132 a week $568 a month $3.00 an hour	01/10/81

*Does not apply to baby sitters or companions.

Jurisdiction	Rates & Categories	Effective Date
Québec	Employees in hotels, restaurants, campgrounds, trailer parks or enterprises who sell, deliver or serve meals to be consumed off the premises or who serve liquor:	
	18 and over: $3.28	01/10/81
	Under 18: $2.95	01/10/81
	Domestic workers residing at the employer's residence:	
	$134 a week	01/10/81
	Domestics who do not reside at the employer's residence and agricultural workers:	
	18 and over: $4.00	01/10/81
	Under 18: $3.65	01/04/81

II. INDUSTRIAL RELATIONS

A. Legislation of General Application

36. On June 17, 1982, New Brunswick passed An Act to amend the Industrial Relations Act which revises the collective bargaining legislation in several aspects.

37. Where an application for certification has been made, an employee who is excluded from the application of the Act because he performs management duties or because he is employed in a confidential position concerning labour relations is nonetheless protected from employer reprisals if he has engaged in certain union activities before being excluded.

38. Where there is an alleged violation of the Act concerning the alteration of the terms or conditions of employment during collective bargaining, the dispute may be referred to arbitration. A new provision now permits either party to have the dispute submitted to the Industrial Relations Board if it has not already been sent to arbitration.

39. Finally, the legislation provides that in circumstances where a strike has not followed the required 24-hour notice period and where the employer requests an additional strike notice of up to 24 hours in order to effect an orderly shut-down of his operations, the union must give the additional notice before a strike may commence. If a strike does not occur within six hours after the notice period has elapsed, no employee may strike until a further similar notice is given.

40. These provisions became effective July 31, 1982.

41. In Manitoba, An Act to amend the Labour Relations Act was adopted. The Act came into force on June 30, 1982 except for provisions dealing with the referral of a dispute on first negotiations to the Labour Board which are deemed to have taken effect on February 25, 1982.

Restrictions on Changes of Conditions After Termination of Collective Agreement

42. Where a collective agreement for a unit of employees has terminated, if, within 6 months after that date, the employer, without the written consent of the bargaining agent for those employees and not in accordance with a collective agreement affecting them, decreases or increases the rate of wages of any employee in the unit or alters any other term or condition of employment in effect at the time the collective agreement terminated, the employer commits an unfair labour practice unless (1) the certification of the bargaining agent is revoked or the bargaining rights are

terminated; or (2) within that period the employees in the unit have gone on strike; or (3) within that period a lockout of the employees in the unit has occurred.

Remedies for Unfair Labour Practices

43. The powers of the Labour Board to deal with unfair labour practices have been broadened and clarified.

Further Restriction on Applications for Certification

44. Where the terms and conditions of a collective agreement affecting employees in a unit have been settled by the board in the case of a first collective agreement, as provided in the Act, no application for certification as bargaining agent for employees in the unit may be made by a union during the term of that collective agreement. The same applies to applications for decertification.

Referral of dispute on first negotiations to Labour Board

45. The minister may, on the written request of either party and after such investigation as deemed advisable direct the board to inquire into the matter of the negotiations and, if it considers it advisable, to settle terms and conditions of a first collective agreement between the parties. This applies in the following circumstances:

(1) where notice to bargain has been given after March 31, 1981 and an employer or a bargaining agent for a unit is required to commence collective bargaining with a view to the conclusion of a first collective agreement;

(2) where no such collective agreement has been concluded; and

(3) where a period of 90 days after the certification of the bargaining agent, and any period of extension that may be ordered in respect of the bargaining agent and the employer, under the Act, have expired.

46. Where the minister directs the board to inquire into negotiations between an employer and the bargaining agent for a unit, it will conduct an inquiry into the matter and, if it considers it advisable to do so, it will proceed to settle terms and conditions of a first collective agreement between the parties.

47. Unless, within 60 days after the minister gives the direction, the parties conclude a collective agreement affecting the employees in the unit, the board will, within those 60 days, either

(1) settle terms and conditions of a first collective agreement between the parties; or

(2) advise the minister and the parties, in writing, that it believes that a settlement will be arrived at between the parties within the next 30 days and that, therefor, it does not consider it advisable to settle the terms and conditions of the first agreement.

48. Where the board has advised the minister that a settlement will be arrived at between the parties within 30 days, and no such agreement is entered into, it will proceed to settle the terms and conditions of the first agreement between the parties within a further period of 30 days.

49. Where the board considers it advisable to settle terms and conditions of a first collective agreement between the parties and a strike or lockout of employees in the unit is in progress, it will forthwith notify the parties in writing that it intends to proceed to settle terms and conditions of a first collective agreement and thereupon the employees must immediately terminate any strike in progress and the employer must terminate without delay any lockout in progress and must reinstate the employees in the unit in the employment they had at the time the strike or lockout commenced.

Procedure on Settling Terms and Conditions

50. In settling the terms and conditions of a first collective agreement, the board will accept, without amendment, any terms and conditions agreed upon in writing by the parties and will give them an opportunity to present evidence and make representations. In doing so, it may take into account:

(1) the extent to which the parties have, or have not, bargained in good faith with a view to the conclusion of a first collective agreement between them;

(2) the terms and conditions of employment, if any, negotiated through collective bargaining for employees performing the same or similar functions in the same or similar circumstances as the employees in the unit; and

(3) such other matters as the board considers will assist it in arriving at terms and conditions of a first collective agreement that are fair and reasonable in the circumstances.

Term of First Agreement

51. Where terms and conditions of a first collective agreement are settled by the board, the agreement is effective for a period of one year from the date of settlement and is binding on the parties and on the employees in the unit as though it were a collective agreement voluntarily entered into, except to the extent that those terms and conditions may be amended by the parties by subsequent agreement in writing.

52. On August 4, 1982, British Columbia brought into force the Labour Code Amendment Act, 1982.

Definition of "Professional Strike Breaker"

53. The definition of "professional strike breaker" has been amended to cover lockout situations. It therefore now includes a person who is not involved in a dispute and whose primary object, in the board's opinion, is to prevent, interfere with or break up a lawful strike or to assist an employer in a lockout.

Action for Damages

54. On application for consent to commence proceedings to recover damages caused by an alleged illegal strike, lockout or picketing, the Labour Relations Board is now required to give its consent where it determines that there has been a contravention of the pertinent provisions of the Act unless the person against whom damages are sought satisfies the board that it is inappropriate to do so.

Picketing

55. Under the Code, a trade union, a member or members of which are lawfully on strike or locked out, or a person authorized by the trade union, may picket at or near the place of business, operations or employment of an ally of the employer. However, following an amendment to this provision, this does not apply until the board has first determined that the person to be picketed is an ally in respect of whom picketing should be allowed.

56. In addition, a provision of the Code has been revised to restrict picketing at a common site to an ally of an employer in respect of whom there is a lockout or lawful strike. A common site is a place where two or more persons carry on business, operations or employment.

57. In Ontario, Bill 62, An Act to amend the Labour Relations Act received royal assent on June 21, 1983.

58. The Bill prohibits any person, employer, employers' organization or person acting on behalf of an employer or employers' organization from engaging in strike-related misconduct or hiring professional strike breakers or acting as such. The legislation came into force on the day it was assented to.

59. In Alberta, the Labour Statutes Amendment Act, 1983 received royal assent on June 6, 1983. The Act includes various amendments to the Labour Relations Act (L.R.A.). Some of these amendments relate to collective bargaining. They stipulate that only one strike or lockout vote may take place with respect to a dispute.

Also, in the case where a disputes inquiry board is appointed by the Minister of Labour, unless a party to the dispute notifies the Labour Relations Board of its acceptance of the recommendations of the disputes inquiry board within ten days after being served with a copy of them by the Minister, the Board will supervise a vote on the acceptance or rejection of the recommendations by the employees or employers affected by the dispute who are represented by that party. A L.R.A. provision dealing with successor employers is also changed to clarify the Board's powers regarding the status of the bargaining agent, a collective agreement and proceedings under the legislation.

60. Another amendment to the L.R.A. provides that, upon a complaint and after an inquiry by the Board, a failure to comply with any provision of the Act constitutes an unfair labour practice for which the Board has remedial powers. In addition, the law places firemen's industrial relations under the L.R.A. and requires that impasses in their negotiations - as well as those of some hospital workers - be resolved by binding arbitration.

61. The law amends the Public Service Employee Relations Act (P.S.E.R.A.) to: define more precisely managerial and confidential exclusions; govern the granting of injunctions; provide for fines against unions causing strikes prohibited by the P.S.E.R.A.; and to remove most Liquor Control Board employees from the coverage of the P.S.E.R.A.

62. These amendments also specify criteria, including any relevant fiscal policies of the Government declared in writing by the Provincial Treasurer, to be considered in compulsory interest arbitration cases under the L.R.A. or the P.S.E.R.A. Furthermore, the Act permits the employer to suspend check-off practices for up to six months when the Board declares that a strike has occurred contrary to the compulsory arbitration procedures of either labour statute.

63. This Act will come into force upon proclamation.

64. On June 17, 1983, Saskatchewan enacted the Trade Union Amendment Act, 1983 which took effect on July 15, 1983.

65. The most significant amendments to the Act include:

- expanding the ability of the Labour Relations Board to consider managerial exclusions;

- prescribing a waiting period of six months from the date of the dismissal of an application for certification, when the application is made by the same trade union in respect of the same or a substantially similar unit of employees (unless the Board abridges that period);

- removing the obligation for the Board to hold a representation vote upon an application for certification when there is no order determining a union and the support requirement of 25% or more employees is fulfilled;

- specifying that, as long as there is no intimidation, threat or other undue influence, an employer may communicate with his employees who exercise a right conferred by the Act;

- providing a broader definition of who may vote in a strike vote;

- making it an unfair labour practice for an employee, trade union or other person to use coercion or intimidation of any kind against an employee with a view to discouraging activity which might lead to decertification;

- requiring a 48 hours written strike or lockout notice;

- allowing the Board to consider an application from the employer, trade union or affected employees for the supervision, conduct or scrutinizing of a strike or ratification vote by the Board itself or a person it appoints;

- increasing the fines provided for an unfair labour practice, a contravention of the Act or a failure to comply with an order of the Board and making these penalties applicable to a trade union (formerly, they were only applicable to individuals within a union);

- providing a duty of fair representation for the union on behalf of the employees in the bargaining unit;

- making it possible for a trade union to sue or be sued for the purposes of the Act;

- preventing the loss of membership in a trade union when it is a condition of employment and the loss is based on the fact that the employee has engaged in activity against the union (a fine may be imposed on a union member who has worked for the struck employer during a legal strike but may not exceed the net earnings gained during that strike);

- providing for the application of the principles of natural justice in disputes between employees and trade unions relating to matters of membership or discipline under the union's constitution;

- requiring that reasonable notice of union meetings be given to an employee entitled to attend;

- prohibiting a strike or lockout during the term of a collective agreement, and

- permitting the trade union, the employer or employees involved, who are in sufficient numbers, to apply to the Board so that a vote be conducted among the striking employees on the employer's final offer when a strike has continued for 30 days; this vote is held at the discretion of the Board and may be ordered only once for the same strike.

CALURA

66. In the federal jurisdiction, An Act to amend the Corporations and Labour Unions Returns Act (CALURA), which was assented to July 10, 1981, came into force on July 4, 1983. Among other things, it amends certain provisions of Part II of CALURA. The period of time after the end of a reporting period within which a trade union must file the return required by the Act is reduced to 90 days from six months, the application of the Act is broadened to include independent local unions, and international unions operating in Canada are required to report separately expenditures directly related to their Canadian operations. A separate financial statement for each special fund maintained by a union to which the Act applies is also required.

B. Public and Parapublic Sectors

67. In the federal jurisdiction, the Public Sector Compensation Restraint Act (Bill C-124) was assented to August 4, 1982. It is intended to limit increases in compensation paid to employees in the federal public sector. Generally speaking, during the first phase of the control period, which lasts 12 months, salary increases are limited, in the case of a collective agreement or arbitral award, to 6 per cent and in any other case to a maximum of 6 per cent. In the following phase, which is also of 12 months duration, increases are limited, in the case of a collective agreement or arbitral award to 5 per cent and, in all other cases to a maximum of 5 per cent.

68. The compensation control scheme enacted by the Act applies to federal public servants, to persons employed by federal boards, commissions or Crown corporations, the Canadian forces, the Royal Canadian Mounted Police, as well as the Senate and the House of Commons including members of the Senate and the House of Commons. Also covered by the legislation are employees of Canadian Pacific Limited and its subsidiaries who are employed in the operation of a railway and to the employees of other railway companies.

69. The federal government has also passed two acts amending the Supplementary Retirement Benefits Act. The pension plans covered by the provisions of this Act include those which apply to retired members of the Senate and House of Commons as well as to retired federal public servants.

70. An Act to amend the Supplementary Retirement Benefits Act (Bill C-120) was enacted on June 22, 1982. It limits the supplementary retirement benefits payable to recipients who retire in 1982 or later, for the first year for which benefits are payable, to a pro-rated amount based on the number of complete months remaining in the retirement year after the date of retirement.

71. On January 31, 1983, an Act to amend the Supplementary Retirement Benefits Act (No. 2) (Bill C-133) was adopted. Its purpose is to fix the Benefit Index increases for 1983 and 1984 at 6.5 and 5.5 per cent, respectively. The increase in the Benefit Index determines the supplementary retirement benefit payable each year.

72. On June 23, 1982, Quebec has adopted An Act to amend various legislation respecting pension plans (Bill 68).

73. The main object of the Act is to reduce expenditures relating to pension schemes in the public and parapublic sectors, namely, the teachers pension plan, the civil service superannuation plan and the government and public employees retirement plan.

74. It provides equal sharing of the cost of the schemes between employers and employees and the indexing of pensions by the excess over 3 per cent of the Consumer Price Index within the meaning of the Quebec Pension Plan. Further, pensions are now indexed, on January 1 following retirement, proportionately to the number of days for which the pension was paid in the calendar year of retirement in relation to the number of days in that same calendar year.

75. The amendments apply:

    (1) from July 1, 1982, for the equal sharing of costs between employees and employers;

    (2) from January 1, 1983, for the annual indexing of pensions by the excess over 3 per cent, although this indexing is to apply only to that portion of the pension acquired after June 30, 1982; and

    (3) from January 1, 1983, for the proportional indexing of pensions, but only for those pensions becoming payable after June 30, 1982.

76. Quebec has also adopted three other laws relating to conditions of employment in the public and parapublic sectors.

77. The first of these laws is the Act respecting remuneration in the public sector which was assented to June 23, 1982 as Bill 70. It provides, failing agreement, what remuneration is to be paid to the employees of the public sector during the three-month period

following the date set for the expiry of the collective agreements. Moreover, it limits, for 1983, all advancements of echelon or salary based on experience or productivity subject to agreements between the parties. In other respects, the conditions of employment are maintained until new collective agreements are made (this provision was later repealed by the Act respecting the conditions of employment in the public sector). Finally, the Act allows the Government to take the repercussions of this legislation into consideration in determining the grants or subsidies that it pays to the bodies and agencies concerned.

78. An Act to amend the Labour Code, the Code of Civil Procedure and other legislation (Bill 72) was also assented to on June 23, 1982. The object of the Act is to assure the maintenance of essential services when employees in the health sector, the social services sector and certain public services exercise their right to strike.

79. To accomplish this goal an essential services council is created composed of a chairman, two members appointed after consultation with labour, two members appointed after consultation with management and three members representing the public.

80. According to the Act, essential services must be maintained at all times in establishments which provide health services or social services. As regards public services, the Government itself orders essential services maintained in the event of a strike where it believes that a strike in a service is likely to endanger the public health or safety.

81. Where essential services have to be maintained, the parties concerned are required to come to an agreement on such services. The parties may have recourse to the assistance of the council in negotiating the agreement. In the event that the parties are unable to come to an agreement, the union must establish a list of the services which it intends to provide.

82. The adequacy of the services provided for in an agreement or list is evaluated by the council which is empowered to suggest changes. The council also evaluates the essential services actually maintained during a strike.

83. When the services provided for in an agreement or list are considered to be insufficient or are not made available, the council makes a report to that effect to the Minister and informs the public of the situation.

84. The government has the power to suspend the right to strike in an establishment or in a public service where essential services must be maintained if the services are not sufficiently provided and where this endangers public health or safety. The suspension is lifted only when the government is satisfied that in the event of a strike, essential services will be adequately maintained.

85. The Act prohibits lockouts in establishments and public services which are obliged to maintain essential services. It increases the penalties for illegal strikes and lockouts and creates new offenses concerning the impairment of the action of the council or the contravention of an agreement or list.

86. Finally, the Code of Civil Procedure and the Act respecting the class action are amended to facilitate access to that type of proceeding.

87. The provisions of the Act relating to public services came into force in two stages, on August 3, 1982 and December 1, 1982. As for those which apply to establishments which provide health services or social services, they are awaiting proclamation.

88. Finally, introduced as Bill 105, An Act respecting the conditions of employment in the public sector was assented to December 11, 1982. The Act determines the conditions of employment applicable to employees in the public sector until December 31, 1985. It also applies to maintenance employees of the Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal (until January 11, 1984) and to persons employed in stores and offices of the Société des alcools du Québec (until December 31, 1984). In addition, it allows for an adjustment of salary or wages for certain public sector employees for the period from January 1, 1983 to April 1, 1983 and for certain university employees and certain employees of the sector of subsidized private education for an equivalent period.

89. In British Columbia, following the adoption of the Compensation Stabilization Act on June 25, 1982, regulations were issued and made retroactive to February 18, 1982.

90. They contain compensation stabilization guidelines applicable to the public sector. They specify how those guidelines are to be applied including the commencement of the regulation period. For the first regulation period of 12 months, the suggested maximum increase is 6 per cent with maximum variations of plus 4 per cent or minus 6 per cent depending on compensation experience for the group concerned and special circumstances as defined. For the second regulation period, which is normally of the same length, the suggested maximum rate is 5 per cent with maximum variations of plus 4 per cent or minus 5 per cent depending on the level of inflation, the compensation experience and special circumstances. There is no increase for the senior management group.

91. In Newfoundland, An Act to amend the Public Service (Collective Bargaining) Act, 1973 received royal assent on May 31, 1983. This Act: specifies the groups of workers - primarily those in managerial or confidential positions - deemed not to be employees under the Act; provides that a person does not cease to be an employee only by reason of not working because of a strike or

lockout or of a dismissal contrary to the Act; and changes the method of designating essential employees and prohibits the taking of a strike vote or a strike until the designation process is completed. This legislation also permits the Minister to: appoint a mediator to assist the parties involved in collective bargaining; and to defer a request to appoint a conciliation board and appoint instead a conciliation officer or mediator.

92. The amendments: require the bargaining agent - where a majority of employees in the bargaining unit have voted in favour of a strike - to give written notice of the date on which the strike is to take place; provide that where a strike notice has been given but the employees do not strike on the date given in the notice, no strike may take place for a month from the date given in the notice and then only if a new notice of strike is first given; and prohibit rotating strikes in health care institutions.

93. This Act: permits an arbitration board to review and substitute a penalty against a worker discharged or disciplined by an employer; provides for the inclusion of the successor rights provisions of the Labour Relations Act (1977) in the Public Service (Collective Bargaining) Act (1973); and provides that section 9 of the general act - which deals with the operation of labour board panels - applies to the existing public sector collective bargaining Act.

94. This Act will come into force on a date fixed by proclamation.

95. The Public Sector Compensation Restraint Ordinance received royal assent in the Northwest Territories on November 25, 1982. This Ordinance limits the increases in the compensation of territorial public servants to 6 per cent of the wage base in the first year - generally the period beginning December 1, 1982 - and to 5 per cent for the subsequent 12 months.

96. In the Northwest Territories, an Ordinance to amend the Public Service Ordinance came into force on June 1, 1983. This Ordinance specifies more precisely the range of restricted political activities for territorial public servants and for teachers covered by the Education Ordinance. It also empowers the Commissioner to establish a class of designated employees whose political activities would be subject to additional limitations.

97. A regulation to amend the Public Service Regulations was issued by the territories on June 24, 1983. In this regulation the Commissioner specifies the categories of managerial and confidential personnel who are subject to additional limitations on their political activities under section 33 of the Public Service Ordinance.

98. In Nova Scotia, an Act to amend the Civil Service Collective Bargaining Act received royal assent on June 1, 1983. This Act provides for additional arbitral terms and conditions of employment, namely: pay procedures on promotion, demotion, reclassification and increments; conditions of education or sabbatical leave; duration of collective agreements; and interpretations and definitions of words or expressions used in the collective agreement and not defined by the collective agreement or an applicable enactment.

99. The Public Sector Compensation Act also received royal assent in Nova Scotia on June 1, 1983. This Act generally limits increases in the compensation of public sector employees to 6 per cent during a compensation year. Vacations, holidays, sick leave, sabbatical leave, and pension benefits are examples of the forms of compensation regulated by this law. The legislation covers various groups of public sector employees, including: provincial civil servants; employees of crown corporations; municipal employees; teachers; university employees; and hospital workers. The Bill defines "compensation year" as the one year period immediately following the date, after September 15, 1982, a compensation plan or collective agreement expires but for this Act.

100. In Ontario, the Inflation Restraint Act, 1982, received royal assent on December 16, 1982. The Act limits most public sector compensation increases to 5 per cent for a one-year period - generally the 12 months following the expiry of an existing compensation plan during the control year beginning October 1, 1982. The public sector is broadly defined to include the provincial public service, municipalities, universities and colleges, school boards, hospitals, and certain private companies and charitable organizations which provide public services to, or are funded by, the province.

101. The legislation provides for the review of increases in administered prices, which are prices that are charged or regulated by the provincial government, during the period ending on or about January 1, 1984 and grants the Lieutenant Governor in Council the power to disallow or alter such increases as it deems appropriate.

102. The Inflation Restraint Board, established by the Act, can issue binding orders to restrain public sector compensation increases. The Board performs an investigative and advisory function in certain cases involving administered prices. The Board also monitors and reports on private sector price and wage trends in Ontario.

103. In Ontario, on May 25, 1983 a regulation to amend a regulation under the Public Service Act was issued. This regulation provides for additional vacation credit, supplemental health and hospital care, maternity leave, long term income protection, and dental insurance entitlements.

104. An Act to abolish the compulsory retirement age in various public and parapublic pension plans received royal assent on December 16, 1982 in Quebec. The Act provides for a normal retirement age and it prescribes rules concerning the indexation of deferred benefits and specifies the terms governing the return to work by pensioners. The amendments also change the allowable commuted annual pension, permit the inclusion of certain lump sum payments in the calculation of pensions, and alter the minimum pension after ten years of service.

105. The Public Sector Compensation Restraint (Yukon) Act received royal assent in the Yukon Territory on December 9, 1982. This Act generally restrains increases in the rate of compensation of municipal employees, territorial public servants, and of teachers to 6 per cent of wage rates during the periods ending December 31, 1983, March 31, 1984 and August 31, 1984 respectively. Increases in compensation for each of these groups of employees are limited to 5 per cent in the subsequent 12-month periods.

106. The law also restricts increases in the indemnities of mayors and aldermen to 6 per cent during the period ending December 31, 1983 and to 5 per cent in the ensuing year. Similarly, increments in the legal aid fees of lawyers are restrained to 6 per cent in the period ending March 31, 1984 and to 5 per cent in the following year. Finally, the Act generally limits increases in public utility rates to 6 per cent in 1983 and to 5 per cent in 1984.

107. The Labour Statutes Amendment Act, 1983 received royal assent in Alberta on June 6, 1983. This Act - which modifies several public sector industrial relations statutes - is described in the section of this report dealing with collective bargaining legislation of general application.

C. Emergency Legislation

108. In Saskatchewan, the Cancer Foundation (Maintenance of Operations) Act was assented to August 20, 1982. This Act was intended to ensure the resumption of activities of the Saskatchewan Cancer Foundation. Work stoppages were prohibited and a period of eight days from the coming into force of the Act was granted to the parties to continue collective bargaining. If at the end of the period of eight days the parties had failed to agree, the dispute was to be settled by arbitration.

109. In Quebec, three back-to-work laws were adopted.

110. Bill 84, An Act to ensure the resumption of public transit service in the territory of the Communauté urbaine de Québec, received royal assent on November 6, 1982. The Act provided that the latest collective agreement entered into between the Commission de transport de la Communauté urbaine de Québec and the Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain Inc. (C.S.N.) was renewed from November 7, 1982 and was binding on the parties until December 25, 1983. The collective agreement was, however, amended in order to render applicable the agreements signed by the parties in the course of the negotiations in view of its renewal and certain proposals tabled by the Commission before the conciliator as amended by the clauses provided in the Act which deal notably with wages. Any strike continuing after November 6, 1982 was deemed to be illegal for the purposes of the application of the Labour Code.

111. On February 17, 1983, the province enacted Bill 111, An Act to ensure the resumption of services in the schools and colleges in the public sector. The Act required teachers, who had illegally ceased to perform the duties attached to their functions, to return to work not later than February 17, 1983 and ordered all teachers to provide their usual services until the expiry of the collective agreement applicable to them. It also required the school boards and junior colleges to take the necessary measures to ensure the operation of their usual services. Likewise, the associations of teachers and the labour unions to which they are affiliated had to take the appropriate measures to induce the teachers to assume their obligations. This special legislation empowered the Government to make a simplified procedure for dismissal and hiring applicable in cases where the number of teachers who performed the duties attached to their functions was insufficient to allow appropriate services to be provided. Moreover, it rendered such a procedure applicable immediately to the dismissal of those who were hindering access to the schools or junior colleges.

112. Finally, the Act provided penalties in cases of inexecution of the obligations that it was imposing. These were in particular, in the case of an association of teachers, fines and, following the adoption of an order in Council, the temporary revocation of the deduction of union dues and, in the case of teachers, a reduction of salary, fines and, from a date determined by order in Council, loss of seniority (3 years per day or part of day during which the absence from work or cessation of ordinary activities continued). The teachers and their associations or organizations were deemed to have contravened the Act, unless they could prove the contrary, upon proof prima facie that the employees in question did not perform their duties.

113. On May 12, 1983, Quebec passed Bill 16, An Act to insure the resumption of public transit service in the territory of the Communauté urbaine de Montréal. This law, was intended to ensure the resumption of public transit service on the territory of the

Communauté urbaine de Montréal. It ordered the maintenance employees, who were employed by the Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal (Montreal Urban Community Transportation Commission) on May 10, 1983, to return to work as of 04:00 hours on May 13, 1983. From that time and until the expiry of the collective agreement in force, the employees are required to perform all the duties attached to their functions without stoppage, slow-down or reduction of their normal activities. Certain sanctions are provided for in cases of contravention including the reduction of salary and the imposition of fines. In addition, the Act renders the Act respecting the placing of certain labour unions under trusteeship applicable to the Syndicat du transport de Montréal (Employés des Services d'entretien) (C.S.N.).

114. In the federal jurisdiction, Bill C-137, the West Coast Ports Operations Act, 1982 was given royal assent on November 3, 1982. The Act was adopted because of a dispute involving longshoremen represented by the International Longshoremen's and Warehousemen's Union-Canadian Area and the British Columbia Maritime Employers Association. It provided for the resumption and continuation of longshoring and related operations at ports on the west coast. The application of the collective agreement was prolonged until a revised agreement extending at least to December 31, 1983 was entered into or until the Public Sector Compensation Restraint Act was made applicable to the parties by way of a proclamation, if this occurred first. Proclamation was not necessary since the parties arrived at an agreement.

D. Construction Industry

115. In Quebec, a decree has been adopted which prolongs, with amendments, the decree respecting the construction industry until April 30, 1984. The amendments deal notably with wage rates.

116. On September 15, 1982, Quebec has also issued the Regulation respecting placement of employees in the construction industry. The regulation, which regulates employment in the construction industry, has been revised. Changes include the creation of new rules of eligibility for a classification certificate, the holding of which entitles the holder to work in the construction industry. Certain rules respecting placement agencies have been modified.

117. The basic principles of the placement scheme, such as the necessity of holding a classification certificate and the division of the province into zones in which a construction worker may work according to his place of domicile, remain unchanged.

118. An Act to amend the Act respecting labour relations in the construction industry in Quebec received royal assent and came into force on June 20, 1983. The amendments require the Office de la construction du Québec to include a statement of all sums of money

it collects, and the employment of all such sums, in the financial reports it is required by law to submit. These changes also: determine the scope of the interpretations of the decree that are made by the Joint Committee on Construction, and of the decisions rendered by the construction industry commissioner; clarify the rules on the conciliation and arbitration of complaints; and simplify the procedure for the recovery of salary and wages where a business goes bankrupt or is liquidated, and make this procedure available where a judgment ordering payment of wages has been returned unsatisfied.

119. This Act also: updates certain provisions and prescriptions surrounding penal prosecutions or civil actions; expressly provides for a vote on union allegiance in the fall of 1983; and confirms that the existing Joint Committee on Construction was legally formed in 1982.

E. Fishing Industry

120. New Brunswick has passed the Fisheries Bargaining Act which was given royal assent on April 30, 1982.

121. The Act, which was proclaimed in part (ss. 94 to 118) on May 20, 1982 and on September 15, 1982 for the other sections, has as its purpose the creation of a collective bargaining system applicable to fishermen, their bargaining agents, and commercial buyers of fish. The structure of the system is very similar to that which is used in other sectors of the economy. For example, there exist a certification procedure and a process of bargaining, conciliation and mediation.

122. As a substitute for strikes and lockouts, the legislation provides that the parties may engage in boycotts, defined in the case of a fisherman or an organization of fishermen as the ban or restriction against the sale of fish by the fishermen or organization to a buyer or buyer's organization, or action by fishermen in combination or in concert or in accordance with a common understanding or other concerted activity on the part of fishermen to restrict or limit the supply of fish to a buyer or buyer's organization with a view to compelling or inducing the buyer or organization or to aid other fishermen to compel or induce a buyer or organization to agree to terms concerning the supply of fish.

123. In the case of a buyer or buyer's organization, "boycott" means the closing of the business of a buyer or the businesses of a buyer's organization or the refusal by a buyer or organization to buy fish from a fisherman or fishermen's organization in order to compel or induce (or aid to compel or induce) the fisherman or organization to agree to conditions concerning the supply of fish to a buyer or buyers' organization.

III. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

124. During the last 13 months, changes have been made to the occupational safety and health legislation of most jurisdictions.

125. Alberta has passed Bill 51, the Occupational Health and Safety Amendment Act, 1983 which became effective June 6, 1983 except for provisions dealing with notification of certain new industrial projects and the preparation by designated employers of written health and safety policies, which will come into force by way of proclamation.

126. A primary objective of the amendments is to ensure that it will be possible for the provisions of the Coal Mine Safety Act and the Quarries Regulations Act to become new regulations under the existing Occupational Health and Safety Act. The Bill allows employers to propose acceptable alternatives to specific requirements of the regulations; it addresses what actions follow from a refusal to work in conditions of imminent danger and provides for specific remedies in case of unfair disciplinary action or dismissal. In addition, employers and principal contractors (designated in regulations) are required to prepare and, if this is reasonably practicable, to inform their workers of their policy on occupational health and safety and the arrangements to implement that policy. The changes to the Act reduce the need for many detailed regulations through the production of codes of practice and other amendments clarify such items as: confidentiality of medical records, early notification of certain new industrial projects (as defined in regulations), worker awareness of their duties and responsibilities and rationalization of the reporting system for serious injuries and accidents.

127. In the Northwest Territories, two laws dealing with occupational safety and health were assented to on November 25, 1982.

128. The first of these laws is the Ordinance to Amend the Safety Ordinance. The amendment provides for the establishment of Joint Work Site Health and Safety Committees at the discretion of the Chief Safety Officer. It also incorporates into the Ordinance the right for a worker to refuse to work where he has reasonable grounds to believe that an unusual danger exists or is likely to exist. A worker exercising this right, in compliance with the legislation, is protected against dismissal or disciplinary action.

129. The second law is the Mining Safety Ordinance which will come into force by way of proclamation. It is a complete revision of the present Mining Safety Ordinance which it will replace. Among other things, it establishes a Mine Occupational Health and Safety Board which advises and make recommendations to the Executive Member of the Council of the Northwest Territories responsible for occupational health and safety in mines. It also provides for the

right of a worker to refuse to work where he has reason to believe that an unusual danger exists or is likely to exist and it gives protection against dismissal or disciplinary action for exercising this right in compliance with the legislation.

130. On November 1, 1982, Manitoba brought into force An Act to amend the Workplace Safety and Health Act.

131. By virtue of the amendment, the Act applies to certain categories of domestics employed in private homes, which were previously excluded.

132. A safety and health officer may apply to a judge of a county court for an order requiring the owner of any residential premises, in which the officer has reason to believe workers or self-employed workers are or were working, to permit him to enter the premises for the purposes of inspecting them.

133. In Quebec, certain sections of the Act respecting occupational health and safety were proclaimed into force.

134. Sections 58 to 61 and 198 to 203 of the Act came into force on May 26, 1982. They deal with prevention programmes implemented in establishments identified by regulation and construction sites occupying at least 10 workers simultaneously. The object of those programmes is to eliminate, at the source, risks to the health, safety and physical well-being of workers.

135. A regulation respecting prevention programmes was made under the Act. It establishes the categories of establishments where a prevention programme must be implemented, taking into account the responsibilities of any health and safety committee concerned. The minimum content of those prevention programmes as well as terms, conditions and time of their transmission to the Commission de la santé et de la sécurité du travail (Occupational Health and Safety Commission) are also specified for the establishments and construction sites described in the regulation.

136. Sections 52 and 112 to 126 of the Act respecting occupational health and safety came into force on December 1, 1982. Section 52 relates to a register, maintained by the employer, of risks connected with certain jobs, identifying, in particular, the contaminants and dangerous substances which are present and a register of the risks connected with the kind of work performed by each worker. The employer must put these registers at the disposal of the members of the health and safety committee and of the safety representative. The other sections deal with the appointment and functions of a physician in charge of health services in an establishment as well as his duty to prepare a specific health programme for that establishment. The programme must be submitted to the health and safety committee for approval.

137. In Ontario, three regulations have been issued to prescribe vinyl chloride, coke oven emissions and asbestos as designated substances under the Occupational Health and Safety Act. The regulations provide limits of exposure for workers and if for specified reasons, the maximum time-weighted average exposure of a worker to airborne vinyl chloride, coke oven emissions or asbestos cannot be complied with, the employer must provide respiratory equipment.

138. Every employer to whom the regulations apply must cause an assessment to be made of the exposure or likelihood of exposure in a work place of a worker to the inhalation, ingestion or absorption, as the case may be, of vinyl chloride, coke oven emissions or asbestos. If there is a likelihood of such exposure and if the health of the worker may be affected thereby, the employer must adopt measures and procedures to control the exposure and must incorporate the same into a vinyl chloride, coke oven emissions or asbestos control program.

139. Effective April 1, 1983, Prince Edward Island has adopted the Construction Safety Act Regulations. These comprehensive new regulations are in addition to the requirements of the Industrial Safety Regulations adopted under the Workers' Compensation Act. They are similar to what is found in other provinces and deal with safety in connection with such matters as construction machinery, equipment and work practices.

140. Also in the field of construction safety, Quebec has issued a Regulation amending the Safety code for the construction industry under the Act respecting occupational health and safety.

141. Effective May 14, 1983, the regulation specifies, among others, to whom the inspector must communicate the result of his inspection. It also prescribes time limits concerning notification of opening and closing of a construction site where less than 500 workers are employed at the same time; these notifications must be transmitted to the Commission de la santé et de la sécurité du travail (Occupational Health and Safety Commission) and an opening notice must notably indicate if the construction project presents a higher risk as defined in the regulation. Requirements are also laid down relating to training in construction safety for management and supervisory personnel principally and normally working on a construction site as well as workers who are employed on such a site after July 1, 1983.

142. In Manitoba, a Regulation respecting the forestry, logging and log hauling industry was adopted under the Workplace Safety and Health Act.

143. The new regulation requires the employer to give a notice to the Director of the Workplace Safety and Health Division before beginning logging work and each year thereafter. It contains provisions dealing with the proper instruction of workers in

safety matters and the responsibilities of both the employer and the employees. Requirements are also laid down concerning protective clothing and equipment, chain saws, hand tools and various work activities characteristic of the industry.

144. In the federal jurisdiction, amendments were made to three regulations made under the Canada Labour Code.

145. An amendment to the Canada Accident Investigation and Reporting Regulations requires employers to report, as soon as possible, all derailments of trains transporting a dangerous substance as defined in the Canada Dangerous Substances Regulations. It also provides for the preservation of an accident site where a train carrying a dangerous substance has derailed.

146. Another regulation, the Coal Mines (CBDC) Safety Regulations was also amended to provide, notably, more worker involvement in promoting the safe operation of the coal mines of Cape Breton Development Corporation.

147. Finally, following amendments to the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations, certain provisions which referred to the keeping of a daily log have been revoked and a requirement to keep daily records has been substituted. The new clauses specify what a daily record must indicate.

148. In addition to the above mentioned amendments, Operating Employees' Safety and Health Regulations were adopted under the National Transportation Act and the Railway Act. These comprehensive new regulations provide for the protection of the health and safety of railway employees engaged in the running and operating of trains. They are enforced by safety officers appointed by the Canadian Transport Commission.

149. In Ontario, effective June 1, 1983, a regulation was issued under the Occupational Health and Safety Act laying down requirements for head protective equipment used by fire fighters. The province has also published the Ontario Code for the Head Protection of Fire Fighters.

150. In British Columbia, the section of the Industrial Health and Safety Regulations that contains the requirements relating to firefighting has been revised as of October 19, 1982. It applies to employers and to workers employed in firefighting activities on a full or part-time basis including volunteer firefighting in municipal and private fire brigades covered by the compensation scheme provided in the Workers' Compensation Act.

151. Effective April 4, 1983, British Columbia also amended its Industrial First Aid Regulations incorporating into them requirements for first aid services, equipment and supplies in the farming industry.

152. In the Northwest Territories, the Safety Regulations adopted under the Safety Ordinance have been amended to require an employer to report, immediately, fatal accidents to his employees occurring at the place of employment, and, within 24 hours, those accidents involving any of them which are of a serious nature.

153. In Nova Scotia, the Industrial Safety Regulations under the Industrial Safety Act were amended to incorporate new requirements on the handling of explosives and the certification of blasters. Similar changes were made to the Construction Safety Regulations under the Construction Safety Act.

IV. WORKERS' COMPENSATION

154. During the period covered by this report, most jurisdictions have amended their workers' compensation legislation.

Coverage and Workers Advisors

155. In Manitoba, An Act to amend the Workers' Compensation Act was assented to June 30, 1982. The Act has extended the coverage of the compensation scheme to persons employed in domestic service for more than 24 hours a week by the same employer. Also, the provisions of the Act dealing with workers advisers were replaced. The new clauses provide for the appointment of workers advisers and other employees necessary to enable them to carry out their duties; those duties are enumerated in the legislation. On the written authorization of a claimant, it is possible for workers advisers to have access to relevant medical reports submitted to the Workers' Compensation Board as well as to the complete file concerning the claim when the Board is requested to reconsider any matter respecting compensation.

Earnings Ceiling

156. The maximum insurable earnings have been increased in many jurisdictions as follows:

Jurisdiction	Annual Maximum Wage Rate	Date of Coming Into Force
British Columbia	from $24 700 to $26 182	01/01/83
Manitoba	from $23 000 to $25 000	01/01/83
New Brunswick	from $23 200 to $25 700	01/01/83
Newfoundland	from $21 000 to $45 500	01/01/83
Ontario	from $22 200 to $24 200	01/07/82
	from $24 200 to $25 500	01/07/83
Prince Edward Island	from $16 000 to $17 000	01/01/83
Quebec	from $26 000 to $29 000	01/01/83
Saskatchewan	from $26 000 to $29 000	01/01/83
Yukon Territory	from $24 000 to $25 000	01/01/83

Benefits to Dependants

157. Newfoundland has passed the Workers' Compensation Order, 1983 under the Workers' Compensation Act.

158. The order has raised the monthly payment received by dependants of a deceased worker when the injury occurred before 1982 (under the compensation system that existed at that time) or in 1982 (under a new system).

159. Under the new system, where a fatal injury occurs on or after January 1, 1983, the minimum lump sum payable to a surviving spouse is $17 821.44 and the maximum lump sum is $85 312.50 according to the deceased worker's annual compensable income. As for the minimum monthly allowance, it has been raised to $459.20 and the maximum allowance to $2 132.81.

160. Ontario has adopted two bills which have amended its Workers' Compensation Act effective July 1, 1982 and July 1, 1983.

161. These amendments have increased the maximum funeral expenses and the lump sum payable to a surviving spouse or to a person who takes care of orphan children, from $1 200 to $1 300 and then to $1 400.

162. Changes have also been made to upgrade dependants' monthly allowances to new levels as follows:

Dependent Widow or Widower	Child under 16 with Parent	Orphan Child under 16	Effective Date
$537	$149	$167	01/07/82
$564	$157	$176	01/07/83

163. In New Brunswick, Nova Scotia, Quebec, Saskatchewan and the Yukon Territory, benefits provided especially for dependants are upgraded in relation to the increase in average wages or the Consumer Price Index; in most cases, this is effective January 1 of each year. The same applies to British Columbia where there is a raise on July 1 and on January 1.

Disability Benefits

164. The minimum compensation for total disability has been increased in certain jurisdictions as follows:

Jurisdiction	Permanent Total Disability	Temporary Total Disability
British Columbia	$770.98 per month (formerly $756.33)	$177.90 per week* (formerly $174.52)
Newfoundland	$594.05 per month (formerly $530.40)	$137.09 per week* (formerly $122.40)
Nova Scotia	$479 per month (formerly $476)	$112.50 per week* (formerly $99)
Ontario	$786 per month (formerly $748)	$179 per week* (formerly $170)
Yukon Territory	$498.33 per month* (formerly $450.67)	$115 per week* (formerly $104)

*or earnings, if less.

165. On May 18, 1982, New Brunswick passed An Act to amend the Workers' Compensation Act.

166. The changes to the Act included removing the possible deduction from the amount of compensation (based on loss of earnings) of the supplementary benefits provided by certain employers in the event of work injury. In addition, the minimum compensation payable to a worker who is totally unable to work, presently fixed at half the New Brunswick Industrial Composite Earnings, is now payable only where a period of two years has elapsed from the date of injury or recurrence of the injury. The right of a worker or dependent spouse, entitled to benefits before January 1, 1982, to elect to change to the new system of compensation that took effect on that date, has been removed.

167. In Saskatchewan, An Act to amend the Workers' Compensation Act, 1979 was given royal assent on December 17, 1982 and came into force on January 1, 1983.

168. The amendments have the effect of linking the minimum compensation paid to workers (whose injury occurred after 1979 and has lasted at least 24 consecutive months) and the minimum pension applying to surviving dependent spouses, to an average weekly wage of the industrial composite as determined by the board from information published by Statistics Canada. A worker who is injured on or after January 1, 1980 and who is totally unable to work because of the injury, receives not less than 50 per cent of the average weekly wage as of June of the year previous to the compensation review unless his earnings were less than that amount, in which case he receives those earnings.

169. On October 15, 1982, Nova Scotia brought into force An Act to amend Chapter 343 of the Revised Statutes, 1967, the Workers' Compensation Act.

170. Among various changes, the amendments authorize the Governor in Council to deem students to be workers for some or all of the purposes of the Act and to determine the level of earnings upon which assessments are based. Such assessments are paid by the Province. They also provide for the indexing of temporary total disability payments that extend beyond 52 weeks. Formerly, indexing was restricted to permanent awards. In addition, the legislation entitles a claimant to receive, upon written request, a copy of all information contained in his file after an adverse decision by the Workers' Compensation Board. No action may be brought or founded upon any statement made to the Board or by its staff where the statement is information furnished pursuant to the provision just mentioned.

171. The Yukon Territory has amended various provisions of the Workers' Compensation Act dealing mainly with claiming procedure and compensation.

172. The powers and jurisdictions that the Act previously assigned to the Commissioner have been delegated to the Workers' Compensation Board. The procedure for claiming compensation must be dealt with and determined in the first instance by one or more claims officers. There is a possibility of review before a review committee, appointed by the Board, which may confirm, vary, or reverse any decision made with respect to the claim. A decision of the review committee may be appealed to the Board.

173. Certain provisions affecting compensation for accidents occurring after 1982 have been amended. Among other things, a system of compensation based on an estimated loss of earnings has been introduced. A worker with permanent or temporary disability is entitled to receive each week an amount equal to 75 per cent of his weekly loss of earnings resulting from the impairment of his earning capacity, calculated as the difference between the worker's average weekly earnings at the commencement of his loss of earnings and the wage the worker is estimated by the Board to be capable of earning at a suitable occupation after sustaining that injury. This weekly amount must not exceed the weekly equivalent of the maximum wage rate. In the case of permanent disability, a lump sum is awarded.

174. When the compensation payable is for a period exceeding 24 consecutive months, the Board sets aside an amount equal to 10 per cent of the compensation paid to provide an annuity for the worker at age 65. If this causes undue hardship to the worker, the Board may supplement the income of that worker upon his attaining the age of 65 years.

175. Any compensation payable by the Board must be reduced by the amount that worker is entitled to receive from the Canada Pension Plan in respect of the injury. The Act came into force January 1, 1983.

Third Party Actions

176. In Newfoundland, An Act to amend the Workers' Compensation Act was assented to July 2, 1982.

177. The amendment permits a worker or his dependants to both claim compensation under the Act and bring an action against a third party not covered by the legislation. Formerly, they could only do one or the other. In the case where compensation is claimed and no action against a third party is brought by the worker or dependant within a reasonable time prior to the expiry of the limitation period, the Workers' Compensation Board becomes subrogated to their rights and may bring an action. The amendment also provides that where compensation is paid and the worker or dependants recover an amount as a result of taking an action in a court of law, they are required to repay to the Board the amount received as compensation unless it approves a lesser amount. In

an action by the Board, where an amount greater than the amount of compensation is recovered, the Board is required to pay the difference (less costs and administration charges) to the worker or dependants. These changes were made retroactive to January 1, 1982.

ADOPTION OF LEGISLATION

Bills must be read three separate times and be adopted by a Legislature in order to become law. Further, in the case of Parliament, three readings and adoption of a Bill must be completed in the House of Commons and then the Senate in order to become law.

After second reading, most bills are referred to a committee to undergo detailed study and possible amendment. Committees can be of three main kinds: standing committees, special or sessional committees and committees of the whole house.

After third reading and adoption, a Bill must receive Royal Assent. The law is then effective or functional in whole or in part according to the "date in force" ascribed to it. However, it is often specified that the law, or part of it, will come into force at a later date fixed by a proclamation of the Government.

In most acts, the Governor in Council, or in the provinces the Lieutenant Governor in Council, the Minister responsible or an administrative body are given regulatory powers to deal with their administration. Regulations issued under an act do not require the approval of a Legislature.

Once a law becomes effective, the regulations made under its authority become part of the legislation.

A list of the acts and regulations adopted during the current period and mentioned in the report is attached.

Acts and Regulations Mentioned in This Report

Jurisdiction	Number Bill/Reg.	Title	Disposition
Federal	C-78	Labour Adjustment Benefits Act (sections 31 to 34)	Effective 01/10/82
	C-120	An Act to amend the Supplementary Retirement Benefits Act	Royal Assent 22/06/82
	C-124	Public Sector Compensation Restraint Act	Royal Assent 04/08/82
	C-133	An Act to amend the Supplementary Retirement Benefits Act (No. 2)	Royal Assent 31/01/83
	C-137	West Coast Ports Operations Act, 1982	Royal Assent 03/11/82
	C-201	An Act to amend the Holidays Act	Royal Assent 27/10/82
	S-30	An Act to amend Certain Acts in relation to Canada Day	Passed by the Senate 22/12/82
	C-38	Garnishment, Attachment and Pension Diversion Act	Royal Assent 22/06/83
	C-156	An Act to amend the Unemployment Insurance Act, 1971, (No. 3)	Royal Assent 03/06/83
		An Act to amend the Corporations and Labour Unions Return Act (CALURA)	Proclaimed 04/07/83
	SOR/82-747	Canada Labour Standards Regulations - Amendment	Gazetted 11/08/82
	SOR/82-772	Amendment to the Canada Accident Investigation and Reporting Regulations under the Canada Labour Code	Gazetted 25/08/82
	SOR/82-792	Labour Adjustment Benefits Designation Order	Gazetted 08/09/82
	SOR/82-1051	Amendment to the Coal Mines (CEDC) Safety Regulations under the Canada Labour Code	Gazetted 08/12/82
	SOR/83-160	Labour Adjustment Benefits Designation Order - Amendment	Gazetted 23/02/83

Jurisdiction	Number Bill/Reg.	Title	Disposition
Federal (continued)	SOR/83-212	Garnishment and Attachment Regulations under the Garnishment, Attachment and Pension Diversion Act	Gazetted 23/03/83
	SOR/83-302	Amendment to the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations under the Canada Labour Code	Gazetted 27/04/83
	SOR/83-343	Labour Adjustment Benefits Designation Order - Amendment	Gazetted 27/04/83
	SOR/83-450	Operating Employees' Safety and Health Regulations under the National Transportation Act and the Railway Act	Gazetted 08/06/83
Alberta	44	Labour Statutes Amendment Act, 1983	Royal Assent 06/06/83
	51	Occupational Health and Safety Amendment Act, 1983	Royal Assent 06/06/83
British Columbia	28	Compensation Stabilization Act	Royal Assent 25/06/82
	50	Labour Code Amendment Act, 1982	Proclaimed 04/08/82
	323/82	Compensation Stabilization Act Regulations	Gazetted 24/08/82
	523/82	Amendment to the Industrial Health and Safety Regulations under the Workers' Compensation Act	Gazetted 14/12/82
	529/82	Decision under the Workers' Compensation Act	Gazetted 14/12/82
	76/83	Regulation under the Workers' Compensation Act	Gazetted 08/03/83
Manitoba	40	An Act to amend the Labour Relations Act	Royal Assent 30/06/82
	57	An Act to amend the Workers' Compensation Act	Royal Assent 30/06/82
	58	An Act to amend the Workplace Safety and Health Act	Royal Assent 30/06/82

Jurisdiction	Number Bill/Reg.	Title	Disposition
Manitoba (continued)	38	An Act to amend the Vacations With Pay Act	Effective 01/11/82
	41	An Act to amend the Employment Standards Act	Effective 01/11/82
	54	An Act to amend the Payment of Wages Act	2nd Reading 13/07/83
	137/82	Regulation Under the Construction Industry Wages Act	Gazetted 03/07/82
	183/82	Regulation Under the Construction Industry Wages Act	Gazetted 11/09/82
	210/82	Regulation under the Workplace Safety and Health Act respecting the forestry, logging and loghauling industry	Gazetted 30/10/82
	222/82	Regulation under the Employment Standards Act	Gazetted 13/11/82
	261/82	Regulation under the Employment Standards Act	Gazetted 01/01/83
	123/83	Regulation under the Construction Industry Wages Act respecting Minimum Wages and Standards Hours of Work for Employees in the Heavy Construction Industry	Gazetted 11/06/83
	124/83	Regulation under the Construction Industry Wages Act respecting Minimum Wages and Maximum Regular Hours of Employees in the Construction Industry Outside Greater Winnipeg and Not on Major Building Construction Projects	Gazetted 11/06/83
	140/83	Regulation under the Construction Industry Wages Act respecting Minimum Wages and Standard Hours of Work for Employees in the Construction Industry in Greater Winnipeg and on Major Building Construction Projects	Gazetted 09/07/83
New Brunswick	25	Fisheries Bargaining Act	Royal Assent 30/04/82
	27	An Act to amend the Vacation Pay Act	Royal Assent 18/05/82

Jurisdiction	Number Bill/Reg.	Title	Disposition
New Brunswick (continued)	28	An Act to amend the Workers' Compensation Act	Royal Assent 18/05/82
	50	An Act to amend the Industrial Relations Act	Royal Assent 17/06/82
	82-143	Minimum Wage Order - Minimum Wage Act	Gazetted 22/09/82
Newfoundland	50	An Act to amend the Workers' Compensation Act	Royal Assent 02/07/82
	40	An Act to amend the Attachment of Wages Act	Royal Assent 31/05/83
	56	An Act to amend the Labour Standards Act	Royal Assent 31/05/83
	59	An Act to amend the Public Service (Collective Bargaining) Act, 1973	Royal Assent 31/05/83
	302/82	Labour Standards Regulation, 1983 under the Labour Standards Act	Gazetted 17/12/82
	305/82	Workers' Compensation Order, 1983 under the Workers' Compensation Act	Gazetted 08/03/83
Nova Scotia	126	An Act to amend Chapter 343 of the Revised Statutes, 1967, the Workers' Compensation Act	Royal Assent 26/06/82
	32	An Act to amend Chapter 178 of the Revised Statutes, 1967, the Mechanics' Lien Act	Royal Assent 01/06/83
	69	An Act to amend Chapter 3 of the Statutes of 1978, the Civil Service Collective Bargaining Act	Royal Assent 01/06/83
	71	Public Sector Compensation Act	Royal Assent 01/06/83
	189/82	Minimum Wage Order under the Labour Standards Code	Gazetted 09/09/82
	17/83	Amendment to the General Regulations under the Labour Standards Code	Gazetted 24/02/83

Jurisdiction	Number Bill/Reg.	Title	Disposition
Nova Scotia (continued)	23/83	Amendments to the Construction Safety Regulations under the Construction Safety Act	Gazetted 10/03/83
	24/83	Amendments to the Industrial Safety Regulations under the Industrial Safety Act	Gazetted 10/03/83
Ontario	179	Inflation Restraint Act, 1982	Royal Assent 16/12/82
	205	An Act to amend the Workmen's Compensation Act	Royal Assent 21/12/82
	216	An Act to revise the Mechanics' Lien Act	Royal Assent 27/01/83
	62	An Act to amend the Labour Relations Act	Royal Assent 21/06/83
	66	An Act to amend the Workers' Compensation Act	Royal Assent 21/06/83
	68	An Act to amend the Employment Standards Act	1st reading 14/06/83
	495/82	Regulation to amend Regulation 286 under the Employment Standards Act	Gazetted 07/08/82
	516/82 517/82 570/82	Designated substances - vinyl chloride, coke oven emissions and asbestos under the Occupational Health and Safety Act	Gazetted 14/08/82 and 04/09/82
	125/83	Regulation on Fire Fighters - Protective Equipment under the Occupational Health and Safety Act	Gazetted 26/03/83
	286/83	Regulation to amend Regulation 881 of the Revised Regulations of Ontario, 1980, made under the Public Service Act	Gazetted 25/05/83
Prince Edward Island	46	An Act to amend the Mechanics' Lien Act	1st reading 07/06/83
	EC442/82	Minimum Wage Order 1/82	Gazetted 03/07/82
	EC175/83	Construction Safety Act Regulations	Gazetted 12/03/83

Jurisdiction	Number Bill/Reg.	Title	Disposition
Quebec	68	An Act to amend various legislation respecting pension plans	Royal Assent 23/06/82
	70	An Act respecting remuneration in the public sector	Royal Assent 23/06/82
	72	An Act to amend the Labour Code, the Code of Civil procedure and other legislation	Royal Assent 23/06/82
	84	An Act to ensure the resumption of public transit service in the territory of the Communauté urbaine de Québec	Royal Assent 06/11/82
	93	An Act Respecting the Abolition of Compulsory Retirement in the Public and Parapublic Sectors Pension Plans and amending various legislation respecting such plans	Royal Assent 16/12/82
	105	An Act respecting the conditions of employment in the public sector	Royal Assent 11/12/82
		Proclamations of certain sections of the Act respecting occupational health and safety	Gazetted 23/06/82 and 22/12/82
	111	An Act to ensure the resumption of services in the schools and colleges in the public sector	Royal Assent 17/02/83
	16	An Act to insure the resumption of public transit service in the territory of the Communauté urbaine de Montréal	Royal Assent 12/05/83
	27	An Act to amend the Act respecting labour relations in the construction industry	Royal Assent 20/06/83
	O.C. 1282-82	Regulation respecting prevention programmes under the Act respecting occupational health and safety	Gazetted 23/06/82
	O.C. 1289-82	Extension of and amendments to the Decree respecting the construction industry	Gazetted 09/06/82
	O.C. 1946-82	Regulation respecting placement in the construction industry	Gazetted 15/09/82

Jurisdiction	Number Bill/Reg.	Title	Disposition
Quebec (continued)	O.C. 749-83	Regulation amending the Safety code for the construction industry under the Act respecting occupational health and safety	Gazetted 04/05/83
Saskatchewan	38	Cancer Foundation (Maintenance of Operations) Act	Royal Assent 20/08/82
	51	Workers' Compensation Amendment Act, 1982	Royal Assent 17/12/82
	104	An Act to amend the Trade Union Act	Royal Assent 17/06/83
Northwest Territories		Labour Standards Ordinance Amendment	Effective 01/08/82
		Ordinance to amend the Safety Ordinance	Royal Assent 25/11/82
		Mining Safety Ordinance	Royal Assent 25/11/82
		Public Sector Compensation Restraint Ordinance	Royal Assent 25/11/82
		An Ordinance to amend the Public Service Ordinance	Royal Assent 10/03/83
	R-124-82	Regulation under the Safety Ordinance	Gazetted 08/10/82
	R-034-83	A Regulation to amend the Public Service Regulations (R.R.N.W.T. 1980, Reg. 226) under the Public Service Ordinance	Gazetted 24/06/83
Yukon Territory	17	Public Sector Compensation Restraint (Yukon) Act	Royal Assent 09/12/82
		An Act to amend the Workers' Compensation Act	Royal Assent 09/12/82
		Order under the Workers' Compensation Act	Gazetted 15/01/83

REVUE DE LA LÉGISLATION

numéro 16
le 30 juin 1983

Travail Canada
Direction de l'économique et de la
recherche en relations industrielles

Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable André Ouellet
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

(This publication is also available in English
under the title Legislative Review)

L43-1388/83E

Distribué par le Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

(819) 994-0543

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

La Revue de la législation est un rapport annuel sur les lois du travail pertinentes adoptées par le gouvernement fédéral ainsi que les gouvernements provinciaux et territoriaux.

Le numéro 16 porte sur la période allant du 1er juin 1982 au 30 juin 1983. Il présente des dispositions adoptées dans les domaines des normes d'emploi, des relations industrielles, de la santé et de la sécurité au travail et de l'indemnisation des victimes d'accidents du travail.

La Revue de la législation regroupe et, dans certains cas, décrit d'une façon plus détaillée, la législation du travail la plus importante parue dans l'Index de la législation ouvrière qui est un rapport mensuel préparé par la Division de l'analyse et de la recherche législatives.

Michel Gauvin, Michael Lascelles et Geoffrey Brennan ont collaboré à la rédaction du présent numéro; ces personnes font partie de la Division de l'analyse et de la recherche législatives.

M. Mueller,
Directeur,
Direction de l'économique
et de la recherche en
relations industrielles.

M. Gauvin,
Chef intérimaire,
Division de l'analyse
et de la recherche
législatives.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983

N° de cat. L 12-12/16-1983F

ISBN 0-662-92281-6

REVUE DE LA LÉGISLATION

1er juin 1982 au 30 juin 1983*

		Page
I.	Normes d'emploi	1
II.	Relations industrielles	12
	A. Législation d'application générale	12
	B. Secteurs public et para public	18
	C. Législation d'urgence	25
	D. Industrie de la construction	27
	E. Industrie de la pêche	28
III.	Santé et sécurité au travail	30
IV.	Indemnisation des victimes d'accidents du travail	36
	Adoption de la législation	41
	Index des lois et règlements mentionnés dans ce rapport	42

*Les détails de lois et de règlements qui ne nous sont pas parvenus dans les détails prévus pour l'imprimeur seront reportés au prochain numéro de la revue.

Table des matières

	Alinéas
I. NORMES D'EMPLOI	1-35
Introduction	1
Cessation d'emploi	2-7
Fédéral	2-4
Ontario	5
Manitoba	6
Nouvelle-Écosse	7
Salaires minimums	8-15
Nouveau-Brunswick	8
Terre-Neuve	8,11
Nouvelle-Écosse	8,10
Île-du-Prince-Édouard	8,10
Territoires du Nord-Ouest	9
Manitoba	12-15
Protection du salaire	16-24
Ontario	16
Nouvelle-Écosse	17
Île-du-Prince-Édouard	18
Manitoba	19-23
Nouveau-Brunswick	24
Conditions de travail des domestiques	25-26
Manitoba	25-26
Fête du Canada	27-28
Fédéral	27-28
Saisie-arrêt	29-31
Fédéral	29-30
Terre-Neuve	31
Tribunal des normes d'emploi	32
Terre-Neuve	32
Tests de détection de mensonges	33
Ontario	33

Table des matières

	Alinéas
Pauses-repas	34
Territoires du Nord-Ouest	34
Congés d'adoption - Avantages de l'assurance-chômage	35
Fédéral	35
II. RELATIONS INDUSTRIELLES	36-123
A. Législation d'application générale	36-66
Nouveau-Brunswick	36-40
Manitoba	41-51
Colombie-Britannique	52-56
Ontario	57-58
Alberta	59-63
Saskatchewan	64-65
Fédéral	66
B. Secteurs public et para public	67-107
Fonctionnaires	67-107
Fédéral	67-71
Québec	72-88, 104
Colombie-Britannique	89-90
Terre-Neuve	91-94
Territoires du Nord-Ouest	95-97
Nouvelle-Écosse	98-99
Ontario	100-103
Yukon	105-106
Alberta	107
C. Législation d'urgence	108-114
Saskatchewan	108
Québec	109-113
Fédéral	114
D. Industrie de la construction	115-119
Québec	115-119
E. Industrie de la pêche	120-123
Nouveau-Brunswick	120-123

Table des matières

		Alinéas
III.	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	124-153
	Introduction	124
	Alberta	125-126
	Territoires du Nord-Ouest	127-129, 152
	Manitoba	130-132, 142-143
	Québec	133-136, 140-141
	Ontario	137-138, 149
	Île-du-Prince-Édouard	139
	Fédéral	144-148
	Colombie-Britannique	150-151
	Nouvelle-Écosse	153
IV.	INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL	154-177
	Introduction	154
	Champ d'application et conseillers des travailleurs	155
	Plafond des gains	156
	Prestations aux personnes à charge	157-163
	Prestations d'invalidité	164-175
	Poursuites contre des tiers	176-177

I. NORMES D'EMPLOI

1. Au cours des 13 derniers mois, c'est sans doute la législation sur les cessations d'emploi et les mises à pied qui a fait l'objet de la plus grande activité et ce, spécialement par le législateur fédéral. Plusieurs provinces ont modifié leur législation sur la protection des salaires s'inscrivant dans la tendance qui vise à permettre l'exercice de recours plus efficaces pour recouvrer les sommes impayées. Le Manitoba a, par ailleurs, normalisé les conditions minimales de travail des travailleurs domestiques.

Cessation d'emploi

2. Au niveau fédéral, les dispositions de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs modifiant le Code canadien du travail au chapitre des cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur le 1er octobre 1982. Le Code prévoit maintenant une période de préavis de 16 semaines lorsque 50 employés ou plus sont mis à pied au cours d'une période de quatre mois ou moins. L'employeur doit coopérer avec la CEIC afin de faciliter le réemploi des employés excédentaires. À cette fin, il doit établir un Comité mixte de planification qui a le mandat de mettre au point un programme d'adaptation pour les travailleurs en vue de minimiser l'impact de la cessation d'emploi et d'aider les employés superflus à se trouver de l'emploi ailleurs. Le Code prévoit également l'arbitrage des conflits survenant à la suite des mises à pied ainsi que des questions contestées relatives au programme d'adaptation. Enfin, une indemnité de départ dont la somme est égale à deux jours de salaire habituel pour chaque année d'emploi continu complétée par les employés qui comptent au moins 12 mois consécutifs de service est aussi prévue.

3. Un décret de désignation relatif aux prestations d'adaptation pour les travailleurs de secteurs d'activités à l'égard de régions données qui connaissent, de l'avis du gouverneur en conseil, d'importantes transformations économiques de nature non cyclique a été adopté. Il a été modifié deux fois par la suite pour ajouter des secteurs d'activités et des régions à la liste.

4. Également au fédéral, une modification au règlement du Canada sur les normes d'emploi en vertu du Code canadien du travail précise la définition du terme "mise à pied". Une mise à pied n'est pas réputée être une cessation d'emploi lorsque les employés ont des droits de rappel en vertu d'une convention collective et, qu'en cas de rappel, la période de retour au travail n'est pas inférieure à deux semaines.

5. De même, en Ontario, le Règlement n° 286 en vertu de la Loi sur les normes d'emploi à été modifié afin de prévoir qu'un préavis de cessation d'emploi peut rester valide pendant 13 semaines après la date de la cessation. Ainsi, un employé excédentaire peut se voir

offrir du travail pour une période temporaire n'excédant pas 13 semaines sans que l'employeur soit obligé de lui donner un nouvel avis de cessation. En outre, le travail temporaire est réputé inclus dans la période d'emploi continu.

6. Le Manitoba a adopté un règlement visant à définir les circonstances en vertu desquelles une mise à pied ne constitue pas une cessation d'emploi. Elle n'en est pas une lorsque:

   a) c'est la coutume ou la pratique dans une industrie de mettre à pied des salariés en raison de la nature saisonnière de l'industrie et ensuite de rappeler au travail ces salariés, s'il est entendu, lors de l'embauche, que l'on procédera ainsi;

   b) la durée de la mise à pied n'excède pas huit semaines durant une période continue de 16 semaines;

   c) la durée de la mise à pied excède huit semaines mais le rappel s'effectue dans l'échéance fixée par le ministre; ou

   d) la durée de la mise à pied excède huit semaines et

      i) le salarié continue de recevoir ses gages ou un payment en lieu et place dont la somme est convenue entre l'employeur et l'employé, ou

      ii) l'employeur continue de faire des versements au bénéfice de l'employé à un régime de retraite ou d'assurance.

7. En Nouvelle-Écosse, on dispense de l'application du Code, depuis la modification du 24 février 1983 aux règlements généraux en vertu du Code des normes du travail, les personnes engagées dans le programme de travail connu sous l'appellation de "Programme de création d'emploi de l'assurance-chômage" en vertu de l'article 38 de la Loi de l'assurance-chômage, Statuts du Canada, 1971, ou dans tout autre programme similaire.

Salaire minimum

8. Les quatres provinces de l'Atlantique ont augmenté le taux du salaire minimum pour les travailleurs adultes qualifiés. Le salaire minimum à l'Île-du-Prince-Édouard a été porté à 3,75 $ l'heure (3,35 $ précédemment) à compter du 1er octobre 1982. Il a été augmenté de 3,35 $ à 3,80 $ l'heure au Nouveau-Brunswick à compter de la même date. Celui de la Nouvelle-Écosse a été haussé de 3,30 $ à 3,75 $ l'heure, également à compter du 1er octobre. À Terre-Neuve, le taux est passé de 3,45 $ à 3,75 $ l'heure à compter du 1er janvier 1983.

9. Le salaire minimum dans les Territoires du Nord-Ouest est passé de 3,50 $ à 4,25 $ pour les travailleurs adultes qualifiés et de 2,95 $ à 3,75 $ pour les jeunes travailleurs et les étudiants, à compter du 1er août 1982.

10. Quant au taux applicable aux jeunes travailleurs et aux étudiants, l'Île-du-Prince-Édouard a fait passer le sien de 2,80 $ à 3,00 $ l'heure, tandis que la Nouvelle-Écosse l'a augmenté à 3,40 $ (précédemment 3,00 $), tous deux à compter du 1er octobre 1982.

11. En outre, Terre-Neuve a haussé le taux pour les travailleurs domestiques âgés de 16 ans et plus travaillant dans une maison privée de 1,73 $ à 2,25 $ l'heure à compter du 1er janvier 1983.

12. Le Manitoba a adopté en mars 1982 un règlement en vertu de la Construction Industry Wages Act (Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction) lequel a été abrogé et remplacé à compter du 1er juin 1983. Ce règlement s'applique aux travailleurs dans l'industrie de la construction lourde. Il établit les taux de salaire minimums et les heures de travail maximums selon la catégorie d'occupation et la région où le travailleur exerce son métier.

13. Un deuxième règlement adopté en juin 1982, a également été abrogé et remplacé le 11 juin 1983. Il établit les heures normales de travail et les salaires minimums pour les travailleurs de la construction à l'extérieur de la région de Winnipeg qui ne travaillent pas sur les chantiers des projets majeurs. Le nouveau règlement est entré en vigueur à compter du 1er juin 1983.

14. Un troisième règlement, adopté en juillet 1982, établissait une hausse de salaire minimum prévue pour le 1er juillet 1982 et une autre pour le 1er octobre 1982 applicables aux travailleurs de la construction dans la région métropolitaine de Winnipeg qui travaillent sur les chantiers des projets majeurs.

15. Ce dernier règlement fut cependant modifié par la suite afin de remplacer par une hausse plus modeste l'augmentation prévue pour les travailleurs exerçant le métier de couvreur à partir du 1er octobre 1982. Il a ensuite été abrogé et remplacé, à compter du 1er juillet 1983, afin d'accroître le salaire minimum payable à ces travailleurs.

Protection des salaires

16. En matière de protection des salaires, l'Ontario a révisé sa Mechanics' Lien Act (Loi sur le privilège des constructeurs). Ces modifications comportent les changements suivants. Deux nouvelles fiducies sont créées et imposées aux propriétaires d'immeubles. L'une se rapporte à tous les montants reçus par un propriétaire après l'émission d'un certificat constatant l'exécution du contrat d'amélioration ou de construction telle que requise par la Loi et l'autre à tous les biens reçus par le propriétaire en contrepartie de la vente d'un immeuble pour parer à l'éventualité où le propriétaire ferait défaut de payer les frais d'amélioration ou de construction de cet immeuble. En outre, la Loi instaure deux fonds de retenues (holdback funds) sur lesquels peuvent se pratiquer les privilèges. Le premier, le fonds de base, s'applique en rapport aux travaux d'érection effectués avant que le contrat

soit "certifié" comme étant exécuté. Le second s'applique en rapport aux travaux de finition; ceci permet d'acquitter plus rapidement les dettes exigibles du premier fonds. Le montant des retenues pour constituer chacun des fonds équivaut à 10 p. 100 (précédemment 15 p. 100 au total) du prix des matériaux et services fournis. Ces sommes sont retenues jusqu'à ce que tout privilège pouvant être exercé à l'encontre de l'un ou l'autre de ces fonds soit prescrit, honoré, libéré ou qu'il en soit fait provision conformément à l'article 44 (offre judiciaire de payer).

17. La Nouvelle-Écosse a modifié sa Mechanics' Lien Act (Loi sur le privilège des constructeurs) afin de permettre que des tierces parties soient mises-en-cause lors d'une action pour faire prévaloir un privilège de constructeur.

18. La Mechanics' Lien Act (Loi sur le privilège des constructeurs) sera également modifiée à l'Île-du-Prince-Édouard afin d'inclure la couronne ainsi que les corporations et agences de la couronne dans la définition du mot "propriétaire" au sens de la Loi, rendant ainsi la Loi applicable à la couronne. Ce projet de loi créerait, en plus, un privilège pour les locateurs d'équipement à l'encontre des propriétaires, entrepreneurs ou sous-entrepreneurs lorsque ceux-ci louent un tel équipement pour usage sur le site de construction.

19. De même, le Manitoba propose certaines modifications à sa Payment of Wages Act (Loi sur le paiement des salaires). La définition de "salarié" est élargie pour y inclure les travailleurs domestiques et les professionnels.

20. De plus, ce projet de loi vise à créer une présomption irréfragable à l'effet que les salaires des salariés impayés sont réputés être tenus en fiducie. Par conséquent, dans les cas d'insolvabilité et de faillite, en vertu de l'article 47a) de la Loi sur la faillite (Statuts du Canada), et peut-être aussi dans d'autres cas où en vertu d'une loi quelconque l'on donne préséance aux fiducies, la fiducie n'est pas considérée comme faisant partie du patrimoine de l'employeur et, ainsi, ne peut être incluse dans le partage des biens par les créanciers.

21. Le projet de loi crée aussi un privilège, disposition qui est formulée avec grand soin afin de ne laisser aucun doute quant à la priorité du privilège sur toutes les cessions, y inclus celle des créances comptables, toutes les obligations, toute hypothèque, irrévocable ou pas, sur les biens meubles ou immeubles, chaque contrat, dette active, réclamation d'assurance ou tout produit d'une vente ainsi que sur tout capital d'acquisition. Le montant des arrérages de salaire, jusqu'à concurrence de 3 500 $, constitue un privilège qui devrait avoir préséance lors de toutes les sortes de déconfitures commerciales.

22. Cette double protection assure le paiement prioritaire des arrérages de salaire avant l'acquittement de toute autre dette dans pratiquement tous les cas de défaut de la part de l'employeur.

23. D'autres modifications traitent de l'enregistrement de l'ordre de payer émis par le directeur des normes d'emploi au greffe de la Cour de comté, du certificat de jugement ou d'une mise-en-garde (note au registre alléguant qu'un employé peut avoir un intérêt pécunier dans le bien-fonds de l'employeur) au greffe du Land Titles Office (Bureau d'enregistrement des titres de propriété immobilière). Quoiqu'il en soit, le défaut d'enregistrer le certificat ou la mise-en-garde n'affecte aucunement la validité du privilège. En outre, les dispositions concernant le "Payment of Wages Fund" (Fonds d'indemnisation des salariés impayés) sont élargies. Ce fonds permet au directeur de dédommager les salariés impayés et de devenir subrogé dans leurs droits. Ce projet de loi a reçu la deuxième lecture le 13 juillet 1983.

24. Le Nouveau-Brunswick a modifié sa Loi sur les congés payés. Cette modification autorise le ministre à payer à l'employé qui a droit au congé payé en application de la Loi, un montant égal à la somme à laquelle il a droit pour son congé payé. À la suite de ce paiement, la Couronne est subrogée aux droits de l'employé et elle peut exécuter le paiement à l'encontre de l'employeur qui a fait défaut de payer son employé.

Conditions de travail des domestiques

25. Au Manitoba, les travailleurs domestiques employés dans une maison privée qui travaillent plus de 24 heures dans une semaine et leurs employeurs bénéficient maintenant de l'application de la Vacation with Pay Act (Loi sur les congés payés) et des parties de la Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) traitant du salaire minimum, des congés de maternité et des préavis de cessation d'emploi.

26. Le Manitoba a également adopté un règlement en vertu de la Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) qui stipule:

- qu'un travailleur domestique est réputé n'effectuer qu'au plus 12 heures dans une journée. Les heures effectuées après huit sont rémunérées au taux et demi;

- qu'un employeur ne peut exiger ni s'attendre que le travail sera effectué durant les heures libres affectées aux repas, au sommeil ou aux affaires personnelles;

- qu'un travailleur domestique a droit à 36 heures consécutives de congé chaque semaine;

- qu'un employeur ne peut réclamer du travailleur domestique les frais d'achat ou d'entretien d'un uniforme ou costume que ce dernier est tenu de porter;

- que les frais maximums exigibles d'un travailleur domestique pour la chambre et la pension sont de 40,00 $ par semaine, ou de

20,00 $ par semaine pour la chambre seulement. Les repas ne doivent pas coûter plus de 1,25 $ chacun, jusqu'à concurrence de 20,00 $ par semaine.

Fête du Canada

27. Au fédéral, le projet de loi C-201, la Loi modifiant la Loi établissant des jours fériés, a été sanctionné, mais, à ce jour, n'a pas été promulgué. Cette modification changera le nom officiel du congé statutaire du 1er juillet de "fête du Dominion" à "fête du Canada".

28. En outre, le Sénat a adopté un projet de loi complémentaire qui n'a pas encore été présenté à la Chambre des Communes pour remplacer le nom de la fête du Dominion par "fête du Canada" tel que ce nom apparaît dans la Loi d'interprétation, la Loi sur les lettres de change, le Code canadien du travail ainsi que dans toute autre loi du Parlement et leurs textes d'application ou dans tout document établi sous leur régime.

Saisie-arrêt

29. Également au fédéral, la Loi sur la saisie-arrêt et la distraction de pensions a été adoptée et est partiellement entrée en vigueur. Cette Loi vise à soumettre les ministères et les sociétés de la Couronne désignés au droit provincial en matière de saisie-arrêt. Les traitements et la rémunération (honoraires ou autres indemnités) pour l'accomplissement de services ou l'exercice de fonctions pourront faire l'objet d'une saisie-arrêt à la source initiée par un créancier impayé de ces employés de la Couronne. La saisie-arrêt ne peut être pratiquée que par un créancier ayant d'abord obtenu un jugement ou une ordonnance contre son débiteur. De même, une ordonnance de soutien financier enjoignant à une personne de verser une somme d'argent à son conjoint, à son ancien conjoint, à son enfant ou à une autre personne peut être exécutée par le moyen d'une requête au Ministre aux fins de distraction de prestations de pension d'un prestataire. La partie I de la Loi, celle qui traite de la procédure en matière de saisie-arrêt, est entrée en vigueur le 11 mars 1983.

30. Un règlement en vertu de cette Loi a été adopté. Il vise:

a) à préciser les renseignements que doit contenir un avis d'intention de pratiquer une saisie-arrêt;

b) à indiquer les addresses auxquelles les actes relatifs aux saisies-arrêts doivent être signifiées;

c) à désigner, pour l'application de la définition de "traitement" à l'article 4 de la Loi, les montants réputés exclus du traitement d'une personne; et

d) à désigner les sociétés de la Couronne auxquelles s'appliquent la section I de la Partie I et le paragraphe 14(2) de la Loi.

31. Terre-Neuve a adopté La Loi modifiant la Loi sur la saisie-arrêt des salaires. Cette modification permet au Lieutenant gouverneur en conseil, par décret, d'augmenter le montant de salaire d'une personne exempté de la saisie-arrêt ou saisie-exécution.

Tribunal des normes du travail

32. À Terre-Neuve, la Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) a été modifiée afin de prévoir que, lorsque le Tribunal des normes du travail est saisi d'une affaire alors que le mandat de ses membres est sur le point de se terminer sans qu'une décision soit rendue, le Tribunal demeure néanmoins saisi de l'affaire jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

Tests de détection de mensonges

33. La Loi intitulée, An Act to Amend the Employment Standards Act (Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi) a été présentée en première lecture en Ontario. Ce projet de loi vise à interdire l'usage de tests de détection de mensonges pour fin de sélection du personnel. L'interdiction s'applique à tout employeur et employeur éventuel, y compris les forces policières, les syndicats, les sociétés en nom collectif et autres organisations non-incorporées. En vertu de la Partie XI-A proposée, tel qu'il est prévu dans l'article 2 du projet de loi, les plaintes peuvent être entendues par un agent des normes d'emploi.

Pause-repas

34. Dans les Territoires du Nord-Ouest, des règlements sur la pause-repas en vertu de la Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail) ont été adoptés. Selon les règlements, les salariés ont droit à une pause-repas d'une durée d'au moins une demi-heure après chaque période de cinq heures de travail ininterrompu. Un salarié qui prend la pause-repas ne doit pas travailler durant cette pause. Un agent des normes du travail peut dispenser, par écrit, tout employeur ou tout salarié de l'application de ces règlements.

Congés d'adoption - Avantages de l'assurance-chômage

35. Le gouvernement fédéral a adopté une modification à la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage qui vise, entre autres, à révoquer des règles considérées discriminatoires à l'égard des femmes enceintes et à rendre applicables aux parents qui prennent congé du travail après avoir adopté un enfant certains avantages que confère la Loi. Un tel parent aura droit à 15 semaines de prestations d'assurance-chômage, comme c'est présentement le cas pour les mères naturelles, pendant leur congé d'adoption. Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par proclamation.

TAUX MINIMUMS DE RÉMUNÉRATION POUR LES TRAVAILLEURS ADULTES QUALIFIÉS, LES JEUNES TRAVAILLEURS ET LES ÉTUDIANTS

Administration	Travailleurs adultes qualifiés	Entrée en vigueur	Jeunes travailleurs et étudiants*	Entrée en vigueur
Fédéral	3,50$	01/05/81	Travailleurs âgés de moins de 17 ans: 3,25$	01/05/81
Alberta	3,80$	01/05/81	Travailleurs âgés de moins de 18 ans: 3,65$	01/05/81
			Travailleurs âgés de moins de 18 ans qui fréquentent l'école: 3,30$	01/05/81
Colombie-Britannique	3,65$	01/12/80	Travailleurs âgés de 17 ans ou moins: 3,00$	01/12/80
Ile-du-Prince-Édouard	3,75$	01/10/82	Travailleurs âgés de moins de 18 ans: 3,00$	01/10/82
Manitoba	4,00$	01/07/82	Travailleurs âgés de moins de 18 ans: 3,55$	01/07/82
Nouveau-Brunswick	3,80$	01/10/82		
Nouvelle-Écosse	3,75$	01/10/82	Travailleurs âgés de 14 à 18 ans: 3,40$	01/10/82

*Le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan, Terre-Neuve et le Yukon n'ont pas de taux spéciaux pour les jeunes travailleurs et les étudiants.

Administration	Travailleurs adultes qualifiés	Entrée en vigueur	Jeunes travailleurs et étudiants*	Entrée en vigueur
Ontario	3,50$	01/10/81	Etudiants âgés de moins de 18 ans et travaillant 28 heures ou moins par semaine ou pendant un congé scolaire: 2,65$	01/10/81
Québec	4,00$	01/10/81	Travailleurs âgés de moins de 18 ans: 3,54$	01/10/81
Saskatchewan	4,25$	01/01/82		
Terre-Neuve[1]	3,75$	01/01/83		
Territoires du Nord-Ouest	4,25$	01/08/82	Travailleurs âgés de moins de 17 ans: 3,75$	01/08/82
Territoire du Yukon[2]	3,60$	01/05/81		

[1]Seize ans et plus

[2]Taux fédéral plus 10 sous en vertu de l'Ordonnance sur les normes du travail

Le 1er juin 1983

TAUX DE SALAIRES MINIMUM POUR LES AUTRES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

Administration	Catégorie de travailleurs et taux	Entrée en vigueur
Alberta	Différentes catégories de vendeurs: 150$ par semaine	01/05/81
Colombie-Britannique	Domestiques, travailleurs agricoles ou horticulteurs payés sur une base autre qu'une base horaire ou à la pièce 29,20$ par jour ou partie de jour	14/03/81
	Concierges résidant dans un édifice de 8 à 60 unités de logement: 219$ par mois plus 8,76$ par unité	01/12/80
	Edifice de plus de 60 logements: 744$ par mois	01/12/80
Manitoba	Employés servant des boissons alcooliques dans un établissement licencié: 4,00$	01/07/82
Ontario	Employés servant des boissons alcooliques dans un établissement licencié: 3,00$	01/10/81
	Travailleurs de la construction: 3,75$	01/10/81

Administration	Catégorie de travailleurs et taux	Entrée en vigueur
Ontario (suite)	Travailleurs domestiques* (cuisinières, femmes de ménage et gouvernantes) qui travaillent plus de 24 heures par semaine: 24$ par jour 132$ par semaine 568$ par mois, ou 3,00$ l'heure	01/10/81
Québec	Personnes employées dans un hôtel, restaurant, terrain de camping ou dans une entreprise de mets à emporter:	
	18 ans et plus: 3,28$	01/10/81
	moins de 18 ans: 2,95$	01/10/81
	Travailleurs domestiques qui habitent chez l'employeur:	
	134$ par semaine	01/10/81
	Travailleurs domestiques qui n'habitent pas chez l'employeur et travailleurs agricoles:	
	18 ans et plus: 4,00$	01/10/81
	moins de 18 ans: 3,65$	01/04/81
Terre-Neuve	Travailleurs domestiques âgés de 16 ans et plus travaillant dans une maison privée: 2,25$	01/08/82

*Ne s'applique pas aux gardiennes d'enfant ni aux dames de compagnie

Le 1er juin 1983

II. RELATIONS INDUSTRIELLES

A. Législation d'application générale

36. Le 17 juin 1982, le Nouveau-Brunswick a sanctionné la Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles qui révise sous plusieurs aspects la législation sur les négociations collectives.

37. Lors d'une demande d'accréditation, le salarié exclu de l'application de la Loi parce qu'il exerce des fonctions de gérant ou parce qu'il est une personne employée à titre confidentiel relativement aux relations de travail est néanmoins à l'abri des représailles de l'employeur s'il a accompli certaines activités syndicales avant d'être exclu.

38. Lorsqu'il y a une violation présumée de la Loi concernant l'altération des conditions d'emploi durant la négociation collective, le différend peut être référé à l'arbitrage. Une nouvelle disposition permet maintenant à l'une ou l'autre des parties de saisir la Commission des relations industrielles de ce différend s'il n'a pas déjà été soumis à l'arbitrage.

39. La législation stipule enfin que lorsqu'aucune grève ne survient à l'expiration du préavis obligatoire de 24 heures et que l'employeur demande un avis de grève supplémentaire ne dépassant par 24 heures afin de pouvoir mettre fin en bon ordre à ses opérations, le syndicat doit donner cet avis supplémentaire avant qu'une grève puisse débuter. Si aucune grève ne survient dans les six heures de l'expiration de ce délai, nul salarié ne peut faire la grève jusqu'à ce qu'un avis supplémentaire soit donné.

40. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 31 juillet 1982.

41. Au Manitoba, on a adopté An Act to amend the Labour Relations Act (Loi modifiant la Loi sur les relations de travail). La Loi est entrée en vigueur le 30 juin 1982 à l'exception des dispositions relatives au renvoi au Conseil des relations du travail d'un différend survenant pendant les premières négociations, réputées être entrées en vigueur le 25 février 1982.

Restrictions concernant les modifications des conditions de travail après l'expiration d'une convention collective

42. Si, dans les six mois qui suivent la date d'expiration d'une convention collective touchant une unité de salariés, l'employeur, sans le consentement écrit de l'agent négociateur, et à l'encontre des dispositions d'une convention collective, augmente ou réduit les taux de salaire de tout employé faisant partie de l'unité, ou modifie toute autre condition d'emploi en vigueur au moment de l'expiration de la convention collective, il commet une pratique

déloyale de travail à moins que (1) l'accréditation de l'agent négociateur soit révoquée ou que ce dernier ne soit plus habilité à négocier; ou (2) pendant cette période, les salariés de l'unité aient déclenché une grève; ou (3) pendant cette période, les employés de l'unité aient été mis en lock-out.

Mesures en vue d'obtenir le redressement de pratiques déloyales de travail

43. Les pouvoirs conférés au Conseil des relations du travail en vue de régler les cas de pratiques déloyales de travail ont été élargis et précisés.

Autre restriction concernant les demandes d'accréditation

44. Lorsque les modalités d'une convention collective visant les employés d'une unité ont été arrêtées par le Conseil dans le cas d'une première convention collective, comme le prévoit la Loi, aucun syndicat ne peut présenter une demande d'accréditation en vue de négocier pour les employés de cette unité pendant la durée de la convention collective. Ceci s'applique également à une demande de révocation d'accréditation.

Renvoi d'un différend au Conseil des relations du travail lors des premières négociations

45. À la demande écrite de l'une des deux parties et après toute enquête qu'il juge utile, le ministre peut donner l'ordre au conseil de faire une enquête sur les négociations et, s'il le juge à propos, d'arrêter les dispositions d'une première convention collective liant les parties. Cette mesure s'applique dans les cas suivants:

(1) lorsque l'avis de négocier a été donné après le 31 mars 1981 et qu'un employeur ou un agent négociateur pour une unité est tenu d'entamer les négociations en vue de conclure une première convention collective;

(2) lorsqu'on en est pas arrivé à la conclusion d'une telle convention et

(3) lorsque 90 jours se sont écoulés depuis l'accréditation de l'agent négociateur, et que toute période de prolongation pouvant avoir été ordonnée, en vertu de la Loi, concernant l'agent négociateur et l'employeur est expirée.

46. Lorsque le ministre ordonne au conseil de faire une enquête sur les négociations engagées entre un employeur et un agent négociateur représentant une unité d'employés, celui-ci mènera une enquête sur cette affaire et, s'il le juge à propos, se chargera d'arrêter les dispositions d'une première convention collective entre les parties.

47. À moins que, dans les 60 jours qui suivent l'ordre donné par le ministre, les parties n'en viennent à conclure une convention collective visant les employés de l'unité, le conseil devra, dans ces 60 jours, procéder de l'une des deux manières suivantes:

(1) arrêter les dispositions d'une première convention collective liant les parties;

(2) informer le ministre et les parties, par écrit, qu'il est d'avis qu'un accord sera conclu entre les parties dans les 30 jours qui suivront et que, par conséquent, il ne juge pas opportun d'arrêter les dispositions de la première convention.

48. Lorsque le conseil a informé le ministre qu'un accord sera conclu entre les parties dans un délai de 30 jours, et qu'aucun accord n'intervient, il s'engagera alors à arrêter les dispositions de la première convention entre les parties dans un délai supplémentaire de 30 jours.

49. Lorsque le conseil juge à propos d'arrêter les dispositions d'une première convention collective entre les parties pendant une grève ou un lock-out mettant en cause les employés de l'unité, il avisera sur-le-champ par écrit les parties de son intention de procéder à l'établissement des modalités d'une première convention collective, les employés devront dès lors interrompent immédiatement toute grève en cours et l'employeur devra lever immédiatement tout lock-out en cours et réinstaller les employés de l'unité dans les emplois qu'ils occupaient avant la grève ou le lock-out.

<u>Procédure relative à l'établissement des modalités</u>

50. En arrêtant les modalités d'une première convention collective, le conseil acceptera, sans modification, toute entente écrite déjà intervenue entre les parties et leur donnera l'occasion de produire des preuves et de faire des représentations. Ce faisant, il pourra tenir compte de ce qui suit:

(1) la mesure dans laquelle les parties ont, ou n'ont pas, négocié de bonne foi en vue d'en arriver à la conclusion d'une première convention collective les liant;

(2) les conditions d'emploi, s'il en est, négociées dans le cadre d'une négociation collective pour des employés exécutant des fonctions identiques ou semblables dans des circonstances identiques ou semblables à celles des employés de l'unité;

(3) toute autre question qui, de l'avis du conseil, favorisera l'établissement des dispositions d'une première convention collective qui soient justes et raisonnables étant donné les circonstances.

Durée d'une première convention

51. Lorsque les dispositions d'une première convention collective sont arrêtées par le conseil, la convention entre en vigueur pour une période d'un an à partir de la date du règlement et lie les parties et les employés de l'unité au même titre qu'une convention collective conclue volontairement, sauf dans la mesure où ces dispositions peuvent être modifiées ultérieurement par entente écrite entre les parties.

52. Le 4 août 1982, la Colombie-Britannique a promulgué sa Labour Code Amendment Act, 1982 (Loi de 1982 modifiant le Code du travail).

Définition d'un "briseur de grève professionnel"

53. La définition d'un "briseur de grève professionnel" a été modifiée de façon à s'appliquer au lock-out. Elle englobe donc dorénavant toute personne qui n'est pas partie à un différend et dont le but premier, de l'avis du conseil, est de prévenir, contrecarrer ou briser une grève légale, ou d'aider un employeur lors d'un lock-out.

Action en dommages-intérêt

54. Lorsqu'une requête pour consentement lui est présentée en vue d'entamer des poursuites judiciaires pour se faire accorder des dommages-intérêt causés par des activités de grève, de lock-out ou de piquetage présumées illégales, le Conseil des relations de travail est maintenant tenue d'accorder son consentement lorsqu'il établit qu'il y a eu contravention des dispositions pertinentes de la Loi, à moins que la personne contre qui ces poursuites sont intentées lui prouve qu'il ne conviendrait pas d'agir de la sorte.

Piquets de grève

55. En vertu des dispositions du Code du travail, un syndicat dont un ou des membres sont en grève légale ou sont légalement en lock-out et toute personne autorisée par lui peuvent dresser des piquets de grève sur les lieux ou près des lieux de travail ou d'emploi d'un allié de l'employeur. Toutefois, comme suite à une modification de cette disposition, cette dernière n'est exécutoire que si le conseil détermine au préalable que la personne visée par le piquetage est réellement un allié de l'employeur.

56. En outre, une disposition du Code a été révisée en vue de limiter le piquetage dans un endroit commun à l'allié de l'employeur et où se déroule une grève ou un lock-out légal. On entend par "endroit commun" un lieu où deux personnes ou plus font des affaires, exploitent une entreprise ou travaillent.

57. En Ontario, le projet de loi 62, An Act to amend the Labour Relations Act (Loi modifiant la Loi sur les relations de travail) a reçu la sanction royale le 21 juin 1983.

58. Le projet de loi interdit à une personne, un employeur, une organisation d'employeurs ou à une personne agissant au nom d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs d'être impliqué dans une action répréhensible en rapport à une grève ou d'engager des briseurs de grève professionnels ou d'agir en tant que tels. La législation est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

59. En Alberta, la Labour Statutes Amendment Act, 1983 (Loi de 1983 modifiant les lois sur le travail) a reçu la sanction royale le 6 juin 1983. Cette loi modifie de différentes façons la Labour Relations Act (L.R.A.) (Loi sur les relations de travail). Certaines de ces modifications ont trait aux négociations collectives. Elles stipulent qu'on ne peut tenir qu'un seul vote de grève ou de lock-out relativement à un même conflit. En outre, dans le cas où le ministre du Travail établit une commission d'enquête sur le différend, à moins qu'une partie au différend n'avise le conseil des relations de travail de son acceptation des recommandations de la commission d'enquête dans les dix jours après en avoir reçu copie du ministre, le conseil tiendra un vote sur l'acceptation ou le rejet de ces recommandations par les employés ou employeurs affectés par le conflit qui sont représentés par la partie en question. Une disposition de la L.R.A., qui traite du cas où un employeur succède à un autre, est également changée de façon à clarifier les pouvoirs du conseil concernant le statut d'un agent négociateur, d'une convention collective et de procédures intentées en vertu de la législation.

60. Une autre modification à la L.R.A. prévoit que, à la suite d'une plainte et après enquête du conseil, une contravention de toute disposition de la Loi constitue une pratique déloyale de travail à l'égard de laquelle le conseil possède des pouvoirs de réparation. En outre, la Loi a pour effet d'assujettir aux dispositions de la L.R.A. les négociations des pompiers et impose à ce groupe ainsi qu'à un certain nombre d'employés d'hôpitaux l'arbitrage exécutoire de leurs différends.

61. La Loi modifie la Public Service Employee Relations Act (P.S.E.R.A.) (Loi sur les relations de travail dans la fonction publique) de façon à: définir de manière plus précise les exclusions de ceux qui exercent des fonctions de direction ou de confiance; contrôler l'octroi d'injonctions; prévoir des amendes pour les syndicats provoquant des grèves défendues par la P.S.E.R.A.; et à soustraire de l'application de la P.S.E.R.A. la plupart des employés de la commission des alcools.

62. Ces modifications précisent également des critères, y compris toutes politiques fiscales pertinentes du gouvernement spécifiées par écrit par le trésorier de la province, dont on doit tenir compte dans les cas d'arbitrage de différends obligatoire en vertu de la L.R.A. et de la P.S.E.R.A. De plus, la Loi permet à l'employeur de suspendre la pratique du précompte syndical pour une période allant jusqu'à 6 mois lorsqu'une grève est déclarée par le conseil être contraire aux procédures d'arbitrage obligatoire contenues dans chacune de ces lois.

63. Cette Loi entrera en vigueur par voie de proclamation.

64. Le 17 juin 1983, la Saskatchewan a sanctionné la Trade Union Amendment Act, 1983 (Loi de 1983 modifiant la Loi sur les syndicats) qui a pris effet le 15 juillet 1983.

65. Parmi les changements les plus significatifs, la Loi:

- élargit la capacité du conseil des relations de travail à déterminer des exclusions d'employés remplissant des fonctions de gérance;

- prescrit une période d'attente de six mois à compter de la date du rejet d'une demande d'accréditation lorsque la demande est faite par le même syndicat à l'égard de la même unité d'employés (ou essentiellement la même) à moins que le conseil n'écourte cette période;

- enlève l'obligation pour le conseil de tenir un scrutin de représentation à la suite d'une demande d'accréditation lorsqu'il n'y a pas de syndicat accrédité et qu'on a rempli l'exigence d'avoir l'appui d'au moins 25 p. 100 des employés;

- précise que, pourvu qu'il n'y ait pas d'intimidation, de menace ou d'autres influences indues, un employeur peut communiquer avec ses employés lorsque ceux-ci exercent un droit conféré par la législation;

- prévoit une définition plus large des personnes habilitées à voter lors d'un vote de grève;

- considère comme pratique déloyale de travail, le fait pour un employé, un syndicat ou autre personne d'utiliser toute coercition ou intimidation à l'égard d'un employé en vue de décourager toute action pouvant mener à la révocation de l'accréditation;

- exige un préavis écrit de 48 heures avant la grève ou le lock-out;

- permet au conseil de considérer une demande de l'employeur, du syndicat ou des employés touchés quant à la tenue ou la vérification d'un vote de grève ou de ratification par le conseil lui-même ou une personne qu'il nomme;

- augmente les amendes prévues pour une pratique déloyale de travail, une contravention à la Loi ou un défaut de se conformer à une ordonnance du conseil et rend ces pénalités applicables à un syndicat (auparavant, celles-ci s'appliquaient seulement aux individus faisant partie d'un syndicat);

- prévoit une obligation pour le syndicat de représenter de façon loyale les employés de l'unité de négociation;

- fait en sorte qu'un syndicat puisse poursuivre ou être poursuivi aux fins de la Loi;

- empêche la perte de la carte de membre d'un syndicat lorsqu'elle est requise pour conserver un emploi et que cette perte est causée par le fait que l'employé a été impliqué dans des activités contre le syndicat (une amende peut être imposée à un syndiqué qui a travaillé pour un employeur subissant une grève légale mais celle-ci ne peut excéder les gains nets acquis durant la grève);

- prévoit l'application des principes de justice naturelle dans les conflits entre les employés et les syndicats quant à la carte de membre ou des mesures disciplinaires en vertu de la constitution du syndicat;

- exige qu'on donne à un employé qui a droit d'y assister, un préavis raisonnable des réunions du syndicat;

- interdit la grève ou le lock-out pendant la durée de la convention collective, et

- permet au syndicat, à l'employeur et aux employés impliqués, lorsqu'ils sont en nombre suffisant, de présenter une demande au conseil relativement à la tenue d'un scrutin parmi les travailleurs en grève sur l'offre finale de l'employeur lorsque la grève se prolonge depuis 30 jours ou plus; ce vote se tient à la discrétion du conseil et ne peut être ordonné qu'une fois à l'égard d'un même conflit.

CALURA

66. Au niveau fédéral, la Loi modifiant la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers (CALURA) sanctionnée le 10 juillet 1981, est entrée en vigueur le 4 juillet 1983. Entre autres choses, elle modifie certaines dispositions de la Partie II de CALURA. Le délai accordé à un syndicat à la fin d'une période de rapport pour produire une déclaration conformément à la Loi est porté de six mois à 90 jours. Désormais, la Loi s'applique aux syndicats locaux indépendants. Selon une nouvelle disposition, les syndicats internationaux exerçant des activités au Canada sont tenus de faire rapport séparément des dépenses directement liées à leurs activités au Canada. De plus, chaque syndicat auquel s'applique la Loi doit produire un état financier distinct pour chaque fonds syndical spécial.

B. Secteurs public et para public

67. Au niveau fédéral, la Loi sur les restrictions salariales du secteur public (projet de loi C-124) a été sanctionnée le 4 août 1982. Elle vise à restreindre l'augmentation de salaires des salariés employés dans le secteur public fédéral. De façon générale, durant la première phase d'une durée de 12 mois de la

période de contrôle les taux de salaire applicables aux personnes visées par la Loi sont augmentés dans le cas d'une convention collective ou d'une décision arbitrale de 6 p. 100 et dans les autres cas d'un maximum de 6 p. 100. Durant la deuxième phase, également d'une durée de 12 mois, les limites sont dans le cas d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, de 5 p. 100 et dans les autres cas, d'un maximum de 5 p. 100.

68. Le régime de contrôle des salaires édicté par la Loi s'applique aux salariés employés dans la Fonction publique fédérale, aux organismes et sociétés de la Couronne fédérales, aux Forces canadiennes, à la Gendarmerie royale du Canada ainsi qu'au Sénat et à la Chambre des communes y compris aux députés et sénateurs. Également assujettis à la législation sont les salariés du Canadien Pacifique Limitée et de ses filiales affectés à l'exploitation des chemins de fer et à ceux d'autres sociétés ferroviaires.

69. Le gouvernement fédéral a également adopté deux lois qui modifient la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires. Les régimes de pension assujettis à cette Loi comprennent ceux qui s'appliquent aux sénateurs, députés et fonctionnaires fédéraux retraités.

70. La Loi modifiant la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires (p.l. C-120) a été sanctionnée le 22 juin 1982. Elle limite pour la première année où elles sont versées, les prestations de retraite supplémentaires payables aux prestataires, qui prennent leur retraite après 1981, à un montant proportionnel au nombre de mois entiers restant dans cette année de retraite après la date de la retraite.

71. Le 31 janvier 1983, on a adopté la Loi n° 2 modifiant la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires (p.l. C-133). Son but est de limiter à 6,5 et 5,5 p. 100 respectivement pour 1983 et 1984 l'augmentation de l'indice de prestation. Les prestations de retraite supplémentaires payables chaque année sont déterminées sur la base de l'augmentation de cet indice de prestation.

72. Au Québec, le 23 juin 1982, on a adopté la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les régimes de retraite (p.l. 68).

73. La Loi vise à limiter les dépenses relatives aux régimes de retraite des secteurs public et para public: soit le régime de retraite des enseignants, le régime de retraite des fonctionnaires et le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

74. Elle prévoit le partage en parts égales entre employeurs et employés du coût des régimes et l'indexation des pensions sur l'excédent de 3 p. 100 de l'indice des prix à la consommation au sens du Régime de rentes du Québec. De plus, l'indexation des

pensions, le 1er janvier qui suit la date de la mise à la retraite s'effectue maintenant proportionnellement au nombre de jours pour lesquels la pension a été versée au cours de l'année civile de la mise à la retraite par rapport au nombre de jours de cette même année civile.

75. Ces modifications s'appliquent:

(1) à compter du 1er juillet 1982, dans le cas du partage des coûts en parts égales entre employés et employeurs;

(2) à compter du 1er janvier 1983, dans le cas de l'indexation annuelle des pensions sur l'excédent de 3 p. 100, cette indexation ne s'appliquant toutefois qu'à la portion de pension acquise après le 30 juin 1982; et

(3) à compter du 1er janvier 1983 quant à l'indexation proportionnelle des pensions mais pour les seules pensions qui sont devenues payables après le 30 juin 1982.

76. Le Québec a également adopté trois autres lois ayant trait aux conditions d'emploi dans le secteur public et para public.

77. La première de ces lois est la Loi concernant la rémunération dans le secteur public qui a été sanctionnée le 23 juin 1982 sous l'appellation de projet de loi 70. Elle prévoit la rémunération à être versée, à défaut d'entente, aux salariés du secteur public pour la période de trois mois qui suit la date prévue pour l'expiration de leurs conventions collectives. Elle limite en outre, pour l'année 1983, les avancements d'échelon et la progression salariale fondée sur l'expérience ou le rendement sous réserve d'une entente entre les parties. Elle assure, quant au reste, le maintien des conditions de travail jusqu'à la conclusion de nouvelles conventions collectives (cette disposition a plus tard été abrogée par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public). La Loi permet enfin au gouvernement de tenir compte des effets de cette législation dans la détermination des subventions qu'il verse aux organismes concernés.

78. Également le 23 juin 1982, on a sanctionné la Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives (p.l. 72). Cette Loi a pour objet d'assurer le maintien de services essentiels lorsque des travailleurs exercent leur droit de grève dans les services de santé, dans les services sociaux et dans certains services publics.

79. À cette fin est constitué un Conseil des services essentiels composé d'un président, de deux membres nommés après consultation du monde syndical, de deux membres nommés après consultation du monde patronal et de trois membres représentant le public.

80. En vertu de la Loi, des services essentiels devront être maintenus en tout temps dans les établissements dispensant des services de santé ou des services sociaux. Dans les services publics, c'est le gouvernement qui ordonne le maintien de services essentiels en cas de grève s'il est d'avis qu'une grève dans un tel service pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

81. Dans les cas où des services essentiels devront être maintenus, les parties en cause doivent avec l'aide du Conseil des services essentiels, le cas échéant, s'entendre sur ces services. A défaut d'entente, le syndicat doit établir une liste des services qu'il entend maintenir.

82. La suffisance des services prévus à une entente ou à une liste est évaluée par le Conseil qui peut suggérer des modifications. Le conseil évalue également le maintien effectif des services essentiels lors d'une grève.

83. Lorsque les services prévus sont jugés insuffisants ou ne sont pas rendus, le conseil en fait rapport au ministre et en informe le public.

84. Le gouvernement a le pouvoir de suspendre le droit de grève dans un établissement ou dans un service public où des services essentiels doivent être maintenus si ces services y sont insuffisants et que cela met en danger la santé ou la sécurité publique. Cette suspension n'est levée que lorsque le gouvernement a acquis l'assurance qu'en cas de grève les services essentiels seront maintenus de façon suffisante.

85. La Loi interdit le lock-out dans les établissements et dans un service public assujettis à l'obligation de maintenir des services essentiels. Elle augmente les pénalités en cas de grève ou de lock-out illégaux et crée de nouvelles infractions concernant l'entrave à l'action du Conseil ou la contravention à une entente ou à une liste.

86. Elle modifie enfin le Code de procédure civile et la Loi sur le recours collectif pour faciliter l'exercice de ce type de recours.

87. Les dispositions de la Loi qui ont trait aux services publics sont entrées en vigueur en deux étapes, le 3 août 1982 et le 1er décembre 1982. Quant à celles qui s'adressent aux établissements dispensant des services de santé ou des services sociaux, elles sont en attente de proclamation.

88. Finalement, présentée en tant que projet de loi 105, la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public a été sanctionnée le 11 décembre 1982. Celle-ci détermine les conditions de travail applicables aux salariés du secteur public

jusqu'au 31 décembre 1985. Elle s'applique également aux employés des services d'entretien de la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal (jusqu'au 11 janvier 1984) et aux employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (jusqu'au 31 décembre 1984). Elle permet de plus un ajustement de la rémunération de certains salariés du secteur public pour la période du 1er janvier au 1er avril 1983 et de certains salariés des universités et du secteur de l'enseignement privé subventionné, pour une période équivalente.

89. En Colombie-Britannique, à la suite de l'adoption, le 25 juin 1982, de la Compensation Stabilization Act (Loi sur la stabilisation des traitements), un règlement ayant un effet rétroactif au 18 février 1982 a été établi.

90. Il contient des directives concernant la stabilisation des traitements dans le secteur public. Il précise de quelle manière ces directives sont appliquées ceci comprenant la détermination du début de la période de contrôle. Pour la première période de contrôle qui est de 12 mois, le maximum suggéré d'augmentation est de 6 p. 100 avec des variations maximales de plus 4 p. 100 ou de moins 6 p. 100 selon les traitements qui ont été accordés au groupe concerné par le passé et selon des circonstances spéciales telles que définies. Pour la seconde période de contrôle, qui est normalement de la même longueur, le taux maximum suggéré est de 5 p. 100 avec des variations maximales de plus 4 p. 100 ou de moins 5 p. 100 selon le niveau d'inflation, les traitements accordés dans le passé et des circonstances spéciales. Il n'y a pas d'augmentation pour les cadres supérieurs.

91. À Terre-Neuve, le 31 mai 1983, on a donné la sanction royale à une Loi intitulée, An Act to amend the Public Service (Collective Bargaining) Act, 1973 (Loi modifiant la Loi de 1973 sur les négociations collectives dans la fonction publique). Cette Loi vise: à désigner les groupes de travailleurs-principalement ceux occupant des postes confidentiels ou de gérance - qui ne sont pas considérés comme "employés" au sens de la Loi; à prévoir qu'une personne ne perde pas son statut d'employé pour la simple raison qu'un arrêt de travail est causé par une grève ou un lock-out ou qu'elle a été congédiée contrairement aux dispositions de la Loi; à changer la méthode pour désigner les employés essentiels ainsi qu'à interdire la tenue d'un scrutin de grève ou d'une grève avant que ne soit terminée la procédure de désignation. Cette législation permet de plus au ministre de nommer un médiateur afin d'aider les parties à parvenir à un accord et de différer une demande de nomination d'une commission de conciliation jusqu'à ce qu'un conciliateur ou médiateur soit nommé.

92. Les modifications font en sorte: que l'agent négociateur, lorsqu'une majorité d'employés dans une unité de négociation ont voté en faveur de la grève, donne un avis écrit de la date à laquelle débutera la grève; que lorsqu'un avis de grève a été donné mais que les employés n'ont pas fait la grève à la date

stipulée, toute grève soit interdite pendant un mois à compter de cette date et ne puisse avoir lieu avant qu'un nouvel avis de grève soit donné; et que les grèves tournantes dans les services de santé soient prohibées.

93. La Loi vise également: à permettre à un conseil d'arbitrage de réviser et remplacer une sanction injuste portée contre un employé congédié ou puni par un employeur; à permettre l'inclusion dans la Loi de 1973 sur les négociations collectives dans la fonction publique des dispositions sur les obligations du successeur contenues dans la Labour Relations Act, 1977 (Loi de 1977 sur les relations de travail); ainsi qu'à prévoir l'application de l'article 9 de la loi générale, qui traite du fonctionnement des comités du conseil des relations de travail, aux négociations entreprises en vertu de la législation sur les négociations collectives dans le secteur public.

94. Cette loi entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.

95. Le 25 novembre 1982, on a sanctionné dans les Territoires du Nord-Ouest la Public Sector Compensation Restraint Ordinance (Ordonnance sur les restrictions salariales dans le secteur public). Cette Ordonnance limite les augmentations de rémunération des fonctionnaires du territoire à 6 p. 100 du salaire de base durant la première année de restrictions - généralement la période débutant le 1er décembre 1982 - et à 5 p. 100 durant les 12 mois qui suivent.

96. Le 1er juin 1983, les Territoires du Nord-Ouest ont également adopté l'Ordinance to amend the Public Service Ordinance (Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur la fonction publique). Cette ordonnance mentionne de façon plus précise les activités politiques restreintes auxquelles peuvent s'adonner les fonctionnaires des territoires et les enseignants couverts par l'Education Ordinance (Ordonnance sur l'éducation). Elle donne également au Commissaire le pouvoir d'établir une catégorie d'employés désignés dont les activités politiques seraient assujetties à des restrictions supplémentaires.

97. Un règlement modifiant les Public Service Regulations (Règlements sur la fonction publique) a été adopté par les territoires le 24 juin 1983. Le Commissaire y précise les catégories d'employés exerçant des fonctions de direction ou de confiance qui sont assujetties à des restrictions supplémentaires concernant leurs activités politiques en vertu de l'article 33 de l'Ordonnance sur la fonction publique.

98. En Nouvelle-Écosse, la loi intitulée, An Act to amend the Civil Service Collective Bargaining Act (Loi modifiant la Loi sur la négociation collective dans la fonction publique) a été adoptée le 1er juin 1983. Cette Loi prévoit que des modalités d'emploi supplémentaires peuvent être soumises à l'arbitrage, à savoir:

les procédures de paye lors d'une promotion, d'une démotion, d'un reclassement ou d'une augmentation; les conditions d'un congé sabbatique ou de formation; la durée des conventions collectives ainsi que l'interprétation et la définition des mots ou expressions utilisés dans la convention collective et qui ne sont pas définis, ni dans la convention, ni dans une loi applicable.

99. La Public Sector Compensation Act de la Nouvelle-Écosse (Loi sur les traitements dans le secteur public) a également reçu la sanction royale le 1er juin 1983. Cette Loi limite généralement les augmentations des traitements des employés du secteur public à 6 p. 100 pendant une année de restriction. L'expression "traitements" comprend, entre autres, les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie, les congés sabbatiques et les prestations de retraite. La législation s'applique à divers groupes d'employés du secteur public, y compris: les fonctionnaires provinciaux; les employés des corporations de la couronne; les fonctionnaires municipaux; les enseignants; les employés d'universités; et les employés d'hôpitaux. La Loi définit "année de restriction" comme étant l'année suivant immédiatement la date, après le 15 septembre 1982, qui marque l'expiration d'un régime de traitement ou d'une convention collective, néanmoins prolongé en vertu de cette Loi.

100. En Ontario, le 16 décembre 1982, on a sanctionné la Inflation Restraint Act, 1982 (Loi de 1982 sur la lutte contre l'inflation). La Loi limite à 5 p. 100 les augmentations de rémunération dans la majeure partie du secteur public pour une période d'un an représentant généralement les 12 mois qui suivent l'expiration d'un plan de rémunération pendant l'année de contrôle qui a débuté le 1er octobre 1982. La définition de "secteur public" est large et comprend la fonction publique provinciale, les municipalités, les universités et collèges, les commissions scolaires, les hôpitaux et certaines compagnies privées et organisations charitables qui fournissent des services publics à la province ou sont subventionnées par elle.

101. La législation prévoit la révision des augmentations des prix assujettis à un contrôle; ceux-ci sont les prix qui sont fixés ou réglementés par le gouvernement provincial durant la période se terminant aux environs du 1er janvier 1984. Elle donne également au Lieutenant Gouverneur en Conseil le pouvoir de rejeter ou modifier ces augmentations à sa discrétion.

102. Une commission de lutte contre l'inflation, instituée en vertu de la Loi, peut émettre des décrets visant à restreindre les augmentations de rémunération dans le secteur public. La commission remplit des fonctions d'enquête et de conseil dans certains cas impliquant des prix assujettis à un contrôle. Elle a de plus un rôle de surveillance et fait rapport sur les tendances des prix et des salaires dans le secteur privé en Ontario.

103. En Ontario, le 25 mai 1983, on a également émis un règlement visant à amender un règlement en vertu de la Public Service Act (Loi sur la fonction publique). Ce règlement procure des crédits additionels de vacance, des soins médicaux et hospitaliers supplémentaires, des congés de maternité, une protection à long terme du salaire ainsi que des prestations dentaires pour les employés de la fonction publique.

104. Le 16 décembre 1982, le Québec a sanctionné une loi sur l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire dans divers régimes de retraite des secteurs public et para public. Elle prévoit un âge normal de retraite et édicte des règles concernant l'indexation des prestations différées et précise les conditions relatives au retour au travail des pensionnés. En outre, les modifications apportent des changements à la valeur actuelle de la pension annuelle qui peut être versée, elles permettent d'inclure certains montants forfaitaires dans le calcul des pensions, et modifient la pension minimale après dix ans de service.

105. Dans le Territoire du Yukon, la Public Sector Compensation Restraint (Yukon) Act (Loi du Yukon sur les restrictions salariales dans le secteur public) a reçu la sanction royale le 9 décembre 1982. De façon générale, la Loi limite à 6 p. 100 les augmentations de salaire des employés municipaux, des fonctionnaires du territoire et des enseignants pour les périodes se terminant respectivement le 31 décembre 1983, le 31 mars 1984 et le 31 août 1984. Les augmentations de rémunération de chacun de ces groupes d'employés sont limitées à 5 p. 100 dans les périodes de 12 mois subséquentes.

106. La Loi impose également des restrictions concernant les indemnités versées aux maires et échevins qui ne peuvent excéder 6 p. 100 durant la période se terminant le 31 décembre 1983 et à 5 p. 100 dans l'année suivante. De même, les augmentations d'honoraires versés aux avocats pour l'aide juridique sont bloquées à 6 p. 100 durant la période se terminant le 31 mars 1984 et à 5 p. 100 dans l'année suivante. Finalement, d'une manière générale, la Loi limite les augmentations des services publics à 6 p. 100 en 1983 et à 5 p. 100 en 1984.

107. La Labour Statutes Amendment Act, 1983 (Loi de 1983 modifiant les lois sur le travail) a reçu la sanction royale en Alberta le 6 juin 1983. Cette Loi, qui modifie diverses lois traitant des relations industrielles dans le secteur public, est décrite dans la section de ce rapport qui traite de la législation d'application générale sur les négociations collectives.

C. Législation d'urgence

108. En Saskatchewan, la Cancer Foundation (Maintenance of Operations) Act (Loi concernant le maintien des activités de la fondation pour la lutte contre le cancer) a été sanctionnée le 20 août 1982.

Cette Loi visait à assurer la reprise des opérations de la Fondation de la Saskatchewan pour la lutte contre le cancer. Tout arrêt de travail était interdit et un délai de huit jours était accordé aux parties afin qu'elles puissent poursuivre leur négociation. Si les parties n'avaient pas conclu une entente à la fin de cette période, le différend était alors réglé par voie d'arbitrage.

109. Au Québec, trois lois de retour au travail ont été adoptées.

110. Le projet de loi 84, la Loi assurant la reprise du service de transport en commun sur le territoire de la Communauté urbaine de Québec a reçu la sanction royale le 6 novembre 1982. La Loi faisait en sorte que la dernière convention collective conclue entre la Commission de transport de la Communauté urbaine de Québec et le Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain Inc. (C.S.N.) soit renouvelée à compter du 7 novembre 1982 et lie les parties jusqu'au 25 décembre 1983. Cette convention était toutefois modifiée afin de rendre applicables les ententes paraphées par les parties lors de la négociation en vue de son renouvellement et certaines propositions déposées par la Commission devant le conciliateur telles que modifiées par les stipulations prévues dans la Loi traitant notamment des salaires. Toute grève se poursuivant après le 6 novembre 1982 était réputée illégale aux fins de l'application du Code du travail.

111. Le 17 février 1983, la province a sanctionné le projet de loi 111, la Loi assurant la reprise des services dans les collèges et les écoles du secteur public. La Loi imposait aux enseignants qui avaient cessé illégalement d'accomplir les devoirs attachés à leurs fonctions, l'obligation de retourner au travail au plus tard le 17 février 1983 et exigeait de la part de tous les enseignants la prestation de leurs services habituels jusqu'à l'expiration de la convention collective qui leur est applicable. Elle enjoignait en outre aux commissions scolaires et aux collèges de prendre les moyens requis pour assurer le fonctionnement de leurs services habituels; les associations d'enseignants de même que les organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées devaient, pour leur part, prendre les moyens appropriés pour amener les enseignants à assumer leurs obligations. Cette législation spéciale habilitait le gouvernement à rendre applicable une procédure simplifiée de congédiement et d'embauche là où le nombre d'enseignants qui accomplissaient les devoirs attachés à leurs fonctions était insuffisant pour permettre la prestation de services appropriés. Il rendait de plus cette procédure immédiatement applicable au congédiement de ceux qui entravaient l'accès aux collèges ou aux écoles.

112. Enfin la Loi prévoyait des sanctions en cas d'inexécution des obligations qu'elle imposait. Il s'agissait notamment, dans le cas d'une association d'enseignants, d'amendes et, suivant

syndical et, dans le cas des enseignants, de la réduction de traitement, d'amendes et, à compter d'une date déterminée par décret, de la perte d'ancienneté (3 ans par jour ou partie de jour pendant lequel durait l'absence du travail ou cessation des activités normales). Les enseignants et leurs associations ou organisations étaient présumés avoir contrevenu à la Loi, à moins de preuve du contraire, dès qu'il était prouvé prima facie que les salariés en question n'avaient pas exercé leurs fonctions.

113. Le 12 mai 1983, le Québec a approuvé le projet de loi 16, la Loi assurant la reprise du service de transport en commun sur le territoire de la Communauté urbaine de Montréal. Cette Loi avait pour objet d'assurer la reprise du service de transport en commun sur le territoire de la Communauté urbaine de Montréal. Elle ordonnait aux employés des services d'entretien, qui étaient à l'emploi de la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal le 10 mai 1983, de retourner au travail à compter de 04h00 le 13 mai 1983. À compter de ce moment, et jusqu'à l'expiration de la convention collective en vigueur, les salariés doivent accomplir tous les devoirs attachés à leurs fonctions sans arrêt, ralentissement ou diminution de leurs activités normales. Certaines sanctions sont prévues en cas de contravention et comprennent la réduction de traitement et l'imposition d'amendes. De plus, cette Loi rend applicable la Loi sur la mise en tutelle de certains syndicats ouvriers au Syndicat du Transport de Montréal (Employés des Services d'entretien) (C.S.N.).

114. Au niveau fédéral, le projet de loi C-137, la Loi de 1982 sur les opérations portuaires sur la côte ouest, a reçu la sanction royale le 3 novembre 1982. La Loi a été adoptée à la suite d'un conflit entre des débardeurs représentés par l'International Longshoremen's and Warehousemen's Union-Canadian Area et la British Columbia Maritime Employers Association. Elle prévoyait la reprise du débardage et des opérations connexes dans les ports de la côte ouest. L'application de la convention collective était prolongée jusqu'à ce qu'une convention révisée, valide au moins jusqu'au 31 décembre 1983, soit conclue ou jusqu'à ce que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public s'applique aux parties par le fait d'une proclamation, suivant la première de ces éventualités. Cette proclamation n'a pas été nécessaire étant donné que les parties en sont arrivées à un règlement.

D. Industrie de la construction

115. Au Québec, on a adopté un décret ayant pour effet de prolonger le décret, tel que modifié, relatif à l'industrie de la construction jusqu'au 30 avril 1984. Les modifications traitent notamment des taux de salaire.

116. Le 15 septembre 1982, le Québec a également émis le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction. Ce règlement est une refonte du règlement régissant l'embauche et le

placement des salariés dans l'industrie de la construction. La refonte apporte des modifications aux règles concernant l'admissibilité à un certificat de classification dont seuls les détenteurs peuvent travailler dans l'industrie de la construction. Certaines règles concernant les agences de placement sont modifiées.

117. Les principes fondamentaux du régime de placement restent inaltérés. Ceux-ci comprennent, entre autres, l'obligation pour un travailleur dans l'industrie de la construction de détenir un certificat et la répartition de la province en régions pour les fins de placement et de l'embauche selon la région de domicile du travailleur.

118. Le 20 juin 1983, cette même province a adopté la Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction. Les modifications obligent l'Office de la construction du Québec à inclure dans les rapports comptables qu'il est légalement tenu de préparer un état de toutes les sommes qu'il percoit ainsi que leur emploi. Les changements ont également pour objet de: déterminer la portée des interprétations du décret faites par le Comité mixte de la construction ainsi que des décisions rendues par le commissaire de la construction; de préciser les règles applicables à la conciliation et à l'arbitrage des plaintes; et d'assouplir la procédure de recouvrement de salaire lors de la faillite ou de la mise en liquidation d'une entreprise et permet un tel recours lorsqu'un jugement ordonnant le paiement de salaire a été rapporté insatisfait.

119. En outre la Loi: met à jour certaines dispositions et prescriptions en matière de poursuite pénale ou d'action civile; prévoit expressément la tenue d'un vote d'allégeance syndicale au cours de l'automne 1983; et confirme la légalité de la formation, en 1982, de l'actuel Comité mixte de la construction.

E. Industrie de la pêche

120. Le 30 avril 1982, le Nouveau-Brunswick a sanctionné la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche.

121. La Loi, qui a été proclamée en vigueur en partie (articles 94 à 118) le 20 mai 1982 et le 15 septembre 1982 pour ce qui concerne les autres articles, vise à créer un système de négociation collective entre un agent négociateur qui agit au nom des pêcheurs et des acheteurs commerciaux de poisson. La structure du système ressemble à celle qui prévaut dans les autres secteurs de l'économie. Il existe, par exemple, une procédure d'accréditation et un processus de négociation collective, de conciliation et de médiation.

122. Au lieu de grèves et lock-outs, les parties peuvent déclencher, le cas échéant, un boycottage lequel mot désigne dans le cas d'un pêcheur ou d'une organisation de pêcheurs, l'interdiction ou la restriction de la vente de poisson à un acheteur ou à une organisation d'acheteurs, de la part des pêcheurs ou d'une organisation de pêcheurs ou une activité par des pêcheurs, en liaison ou de concert ou en conformité avec une entente commune ou autres activités concertées des pêcheurs en vue de réduire ou de limiter l'approvisionnement en poisson à un ou des acheteurs dans le but de forcer l'acheteur ou l'organisation d'acheteurs, ou d'aider d'autres pêcheurs ou organisations de pêcheurs à forcer un acheteur ou une organisation d'acheteurs à accepter des conditions relatives à l'approvisionnement en poisson.

123. Dans le cas d'un acheteur ou d'une organisation d'acheteurs, "boycottage" désigne la fermeture d'un commerce d'un acheteur ou des commerces d'une organisation d'acheteurs ou le refus de la part d'un acheteur ou d'une organisation d'acheteurs d'acheter du poisson d'un pêcheur ou d'une organisation de pêcheurs dans le but de forcer les pêcheurs ou l'organisation ou d'aider un autre acheteur à forcer les pêcheurs ou l'organisation de pêcheurs à consentir à des conditions relatives à l'approvisionnement de l'acheteur ou de l'organisation d'acheteurs en poisson.

placement des salariés dans l'industrie de la construction. La refonte apporte des modifications aux règles concernant l'admissibilité à un certificat de classification dont seuls les détenteurs peuvent travailler dans l'industrie de la construction. Certaines règles concernant les agences de placement sont modifiées.

117. Les principes fondamentaux du régime de placement restent inaltérés. Ceux-ci comprennent, entre autres, l'obligation pour un travailleur dans l'industrie de la construction de détenir un certificat et la répartition de la province en régions pour les fins de placement et de l'embauche selon la région de domicile du travailleur.

118. Le 20 juin 1983, cette même province a adopté la Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction. Les modifications obligent l'Office de la construction du Québec à inclure dans les rapports comptables qu'il est légalement tenu de préparer un état de toutes les sommes qu'il percoit ainsi que leur emploi. Les changements ont également pour objet de: déterminer la portée des interprétations du décret faites par le Comité mixte de la construction ainsi que des décisions rendues par le commissaire de la construction; de préciser les règles applicables à la conciliation et à l'arbitrage des plaintes; et d'assouplir la procédure de recouvrement de salaire lors de la faillite ou de la mise en liquidation d'une entreprise et permet un tel recours lorsqu'un jugement ordonnant le paiement de salaire a été rapporté insatisfait.

119. En outre la Loi: met à jour certaines dispositions et prescriptions en matière de poursuite pénale ou d'action civile; prévoit expressément la tenue d'un vote d'allégeance syndicale au cours de l'automne 1983; et confirme la légalité de la formation, en 1982, de l'actuel Comité mixte de la construction.

E. Industrie de la pêche

120. Le 30 avril 1982, le Nouveau-Brunswick a sanctionné la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche.

121. La Loi, qui a été proclamée en vigueur en partie (articles 94 à 118) le 20 mai 1982 et le 15 septembre 1982 pour ce qui concerne les autres articles, vise à créer un système de négociation collective entre un agent négociateur qui agit au nom des pêcheurs et des acheteurs commerciaux de poisson. La structure du système ressemble à celle qui prévaut dans les autres secteurs de l'économie. Il existe, par exemple, une procédure d'accréditation et un processus de négociation collective, de conciliation et de médiation.

122. Au lieu de grèves et lock-outs, les parties peuvent déclencher, le cas échéant, un boycottage lequel mot désigne dans le cas d'un pêcheur ou d'une organisation de pêcheurs, l'interdiction ou la restriction de la vente de poisson à un acheteur ou à une organisation d'acheteurs, de la part des pêcheurs ou d'une organisation de pêcheurs ou une activité par des pêcheurs, en liaison ou de concert ou en conformité avec une entente commune ou autres activités concertées des pêcheurs en vue de réduire ou de limiter l'approvisionnement en poisson à un ou des acheteurs dans le but de forcer l'acheteur ou l'organisation d'acheteurs, ou d'aider d'autres pêcheurs ou organisations de pêcheurs à forcer un acheteur ou une organisation d'acheteurs à accepter des conditions relatives à l'approvisionnement en poisson.

123. Dans le cas d'un acheteur ou d'une organisation d'acheteurs, "boycottage" désigne la fermeture d'un commerce d'un acheteur ou des commerces d'une organisation d'acheteurs ou le refus de la part d'un acheteur ou d'une organisation d'acheteurs d'acheter du poisson d'un pêcheur ou d'une organisation de pêcheurs dans le but de forcer les pêcheurs ou l'organisation ou d'aider un autre acheteur à forcer les pêcheurs ou l'organisation de pêcheurs à consentir à des conditions relatives à l'approvisionnement de l'acheteur ou de l'organisation d'acheteurs en poisson.

III. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

124. Au cours des 13 derniers mois, la plupart des administrations ont apporté des modifications à leur législation sur la santé et la sécurité au travail.

125. L'Alberta a sanctionné le projet de loi 51, la Occupational Health and Safety Amendment Act, 1983 (Loi de 1983 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail) qui est entrée en vigueur le 6 juin 1983 sauf pour ce qui concerne les dispositions traitant du préavis de mise en oeuvre de certains nouveaux projets industriels et de la préparation d'une politique écrite de santé et de sécurité au travail par les employeurs qui sont désignés. Ces dernières dispositions entreront en vigueur par voie de proclamation.

126. Un objectif primordial de ces modifications est de s'assurer qu'il sera possible d'adopter les dispositions de la Coal Mine Safety Act (Loi sur la sécurité dans les mines de charbon) et de la Quarries Regulations Act (Loi sur la réglementation des carrières) dans de nouveaux règlements émis en vertu de l'actuelle Loi sur la santé et la sécurité au travail. Le projet de loi permet également aux employeurs de proposer des alternatives acceptables à des exigences réglementaires spécifiques; il précise quelles actions doivent suivre un refus de travailler dans des conditions de danger imminent et prévoit des réparations précises en cas de mesures disciplinaires ou de congédiement injustifiés. En outre, les employeurs et les maîtres d'oeuvre désignés par règlement sont obligés de préparer une politique de santé et de sécurité au travail ainsi que des mesures d'application de cette politique et d'en informer leurs travailleurs lorsque c'est raisonnablement possible. En prévoyant la production de codes de pratiques, les changements à la Loi permettent de réduire le volume de règlements détaillés et d'autres modifications apportent des clarifications sur certains points tels que le caractère confidentiel des dossiers médicaux, un préavis de la mise en oeuvre de certains nouveaux projets industriels (tel que défini par règlement), l'instruction des travailleurs quant à leurs devoirs et responsabilités et la rationalisation du système de rapport des lésions et accidents sérieux.

127. Dans les Territoires du Nord-Ouest, deux lois traitant de la santé et de la sécurité au travail ont été sanctionnées le 25 novembre 1982.

128. La première de ces lois s'intitule, An Ordinance to amend the Safety Ordinance (Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur la sécurité). L'amendement prévoit la création de comités paritaires de santé et de sécurité au travail établis à la discrétion de l'inspecteur en chef pour la sécurité. Il incorpore également dans l'Ordonnance le droit pour un travailleur de refuser de

travailler lorsqu'il a des raisons valables de croire qu'une situation anormalement dangereuse existe ou pourrait survenir. Un travailleur exerçant ce droit, en conformité avec la législation, est protégé contre le congédiement ou toute mesure disciplinaire.

129. La seconde de ces lois, la Mining Safety Ordinance (Ordonnance sur la sécurité dans les mines), entrera en vigueur par voie de proclamation. Elle constitue une révision complète de l'ordonnance actuelle sur la sécurité dans les mines qu'elle sera appelée à remplacer. Elle établit, entre autres, un conseil de la santé et de la sécurité au travail dans les mines qui fait des recommandations et avise le membre du conseil exécutif des Territoires du Nord-Ouest responsable de la santé et de la sécurité des mineurs. Elle prévoit, en outre, un droit pour le travailleur de refuser de travailler lorsqu'il a des raisons de croire qu'un danger anormal existe ou pourrait exister et elle protège contre le congédiement ou les mesures disciplinaires lorsqu'on exerce ce droit en conformité avec la législation.

130. Le 1er novembre 1982, le Manitoba a promulgué An Act to amend the Workplace Safety and Health Act (Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail.

131. En vertu de cette modification, la Loi s'applique à certaines catégories de domestiques employés dans des maisons privées qui étaient auparavant exclus.

132. Un agent de santé et de sécurité peut en appeler à un juge d'une cour de comté concernant une ordonnance enjoignant au propriétaire de toute résidence de lui permettre d'entrer et d'inspecter les lieux lorsqu'il a des raisons de croire que des travailleurs (y compris des travailleurs autonomes) y travaillent.

133. Au Québec, certains articles de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ont été promulgués.

134. Les articles 58 à 61 et 198 à 203 de la Loi sont entrés en vigueur le 26 mai 1982. Ces articles traitent des programmes de prévention mis en application dans les établissements identifiés par règlement et les chantiers de construction occupant simultanément au moins dix travailleurs. Ces programmes ont pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

135. Un règlement intitulé, Règlement sur le programme de prévention a été adopté, en vertu de la Loi. Il établit les catégories d'établissements où l'on doit faire en sorte qu'un programme de prévention propre à un établissement soit mis en application, compte tenu des responsabilités de tout comité de santé et de sécurité concerné. On précise également le contenu minimal de ces

programmes de prévention ainsi que les modalités et délais de leur transmission à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, ceci s'appliquant aux établissements et chantiers de construction décrits dans le règlement.

136. Les articles 52 et 112 à 126 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail sont entrés en vigueur le 1er décembre 1982. L'article 52 a trait à un registre maintenu par l'employeur des caractéristiques concernant les postes de travail identifiant notamment les contaminants et les matières dangereuses qui y sont présents et un registre des caractéristiques du travail exécuté par chaque travailleur. L'employeur doit mettre ces registres à la disposition des membres du comité de santé et de sécurité et du représentant à la prévention. Les autres articles traitent de la nomination et des fonctions d'un médecin responsable des services de santé d'un établissement ainsi que de l'élaboration par lui d'un programme de santé spécifique à cet établissement. Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité pour approbation.

137. En Ontario, on a adopté trois règlements qui font du chlorure de vinyle, des émissions provenant des fours à coke et de l'amiante des substances désignées en vertu de la Occupational Health and Safety Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail). Les règlements prévoient des limites d'exposition s'appliquant aux travailleurs et si pour les raisons énoncées, on ne peut se conformer au maximum d'exposition moyenne pondérée d'un travailleur à une de ces substances en suspension dans l'air, l'employeur doit fournir un appareil respiratoire.

138. Tout employeur assujetti aux règlements doit faire en sorte qu'une estimation soit faite de l'exposition ou de la possibilité pour un travailleur d'être exposé à aspirer, ingérer ou absorber, selon le cas, du chlorure de vinyle, des émissions provenant de fours à coke ou de l'amiante à son lieu de travail. Si une telle exposition est possible et si la santé du travailleur peut être affectée, l'employeur doit adopter des mesures et procédures visant à contrôler l'exposition et celles-ci doivent être comprises dans un programme de contrôle du chlorure de vinyle, des émissions provenant des fours à coke ou de l'amiante.

139. Le 1er avril 1983, l'Île-du-Prince-Édouard a adopté le Construction Safety Act Regulations (Règlement en vertu de la Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction). Ce nouveau règlement qui est assez détaillé, s'ajoute aux exigences du règlement sur la sécurité industrielle adopté en vertu de la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail). Il est similaire à ce qui existe dans d'autres provinces et traite de sécurité dans des domaines comme ceux de la machinerie, de l'équipement et des pratiques de travail sur les chantiers de construction.

140. Également dans le domaine de la sécurité dans l'industrie de la construction, le Québec a émis le Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

141. Entré en vigueur le 14 mai 1983, le règlement précise, entre autres, à qui l'inspecteur doit communiquer le résultat de son inspection. Il impose également des délais quant aux avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction où sont employés simultanément moins de 500 travailleurs; ces avis sont transmis à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et un avis d'ouverture doit notamment indiquer si le chantier de construction projeté présente un risque élevé tel que défini dans le règlement. On émet de plus des exigences quant à la formation en matière de sécurité sur les chantiers de construction du personnel de direction et de surveillance qui y travaille principalement et habituellement ainsi que les travailleurs qui y oeuvrent après le 1er juillet 1983.

142. Au Manitoba, on a adopté un règlement en vertu de la Workplace Safety and Health Act (Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail) concernant l'industrie du bois et du transport du bois.

143. Le nouveau règlement exige que l'employeur donne un avis au Directeur de la Division de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail avant qu'il ne commence des travaux forestiers et chaque année par la suite. Il contient des dispositions qui traitent de la formation adéquate des travailleurs dans le domaine de la sécurité et des responsabilités de l'employeur et de ses employés. On émet également des exigences concernant les vêtements et l'équipement protecteurs, les tronçonneuses, les outils à main et diverses activités de travail caractéristiques de cette industrie.

144. Au niveau fédéral, on a apporté des modifications à trois règlements émis en vertu du Code canadien du travail.

145. Des modifications au Règlement du Canada sur les enquêtes et les rapports sur les accidents exigent que l'employeur fasse rapport le plus tôt possible du déraillement de tout train qui transporte des substances dangereuses telles que définies dans le Règlement du Canada sur les substances dangereuses. Elles requièrent également qu'on laisse intact le lieu d'un accident où un train transportant des matières dangereuses a déraillé.

146. Un autre règlement, le Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon (SDCB), a également été amendé notamment pour assurer aux travailleurs une plus grande participation au programme de prévention à l'intérieur des mines de charbon de la Société de développement du Cap-Breton.

147. Finalement, à la suite de modifications au Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles, certaines dispositions qui concernaient la tenue d'une fiche journalière ont été abrogées et remplacées par l'exigence de tenir un registre journalier. Les nouveaux articles précisent ce que le registre journalier doit indiquer.

148. En plus des amendements sus-mentionnés, on a adopté le Règlement sur la sécurité et la santé des employés affectés à l'exploitation des trains en vertu de la Loi nationale sur les transports et la Loi sur les chemins de fer. Ce nouveau règlement qui est assez détaillé permet la protection de la santé et de la sécurité des employés de chemins de fer affectés à l'exploitation de trains. Son application est assurée par des agents de sécurité nommés par la Commission canadienne des transports.

149. En Ontario, le 1er juin 1983, on a émis un règlement en vertu de la Occupational Health and Safety Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail) qui contient des exigences concernant les casques de sécurité utilisés par les pompiers. La province a également publié le Ontario Code for the Head Protection of Fire Fighters (Code de l'Ontario concernant l'équipement de protection de la tête pour les pompiers).

150. En Colombie-Britannique, la section des Industrial Health and Safety Regulations (Règlements sur la santé et la sécurité dans l'industrie) qui contient les exigences relatives à la lutte contre les incendies a été révisée le 19 octobre 1982. Elle s'applique aux employeurs et aux travailleurs à temps plein ou partiel employés dans la lutte contre les incendies; ceci comprend les pompiers volontaires des municipalités et des organismes privés qui sont protégés par le régime d'indemnisation prévu par la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail).

151. Le 4 avril 1983, la Colombie-Britannique a également amendé ses Industrial First Aid Regulations (Règlements sur les premiers soins dans l'industrie) leur ajoutant des exigences concernant les fournitures, l'équipement et les services de premiers soins dans l'industrie agricole.

152. Dans les Territoires du Nord-Ouest, les règlements sur la sécurité adoptés en vertu de la Safety Ordinance (Ordonnance sur la sécurité) ont été modifiés afin d'exiger que l'employeur fasse rapport, immédiatement, de tout accident fatal survenant à un de ses employés sur les lieux de travail; cette même exigence doit être remplie dans les 24 heures suivant un accident de nature sérieuse impliquant l'un d'entre eux.

153. En Nouvelle-Écosse, les Industrial Safety Regulations (Règlements sur la sécurité dans l'industrie) établis en application de la Industrial Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie) ont été modifiés de façon à leur ajouter de nouvelles exigences concernant la manutention d'explosifs et les certificats des boutefeux. Des changements similaires ont été effectués aux Construction Safety Regulations (Règlements sur la sécurité dans l'industrie de la construction) émis en vertu de la Construction Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction).

IV. INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

154. Durant la période couverte par ce rapport, la plupart des administrations ont modifié leur législation sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail.

Champ d'application et conseillers des travailleurs

155. Au Manitoba, le 30 juin 1982, on a sanctionné An Act to amend the Workers' Compensation Act (la Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail). Celle-ci a étendu l'application du régime d'indemnisation aux personnes employées comme domestiques pendant plus de 24 heures par semaine par le même employeur. En outre, les dispositions de la Loi qui traitent des conseillers des travailleurs ont été remplacées. Les nouveaux articles prévoient la nomination de conseillers des travailleurs et d'autres employés dont ils ont besoin pour remplir leurs fonctions; celles-ci sont énumérées dans la législation. Sur autorisation écrite de celui qui fait une réclamation, les conseillers des travailleurs ont accès aux rapports médicaux appropriés soumis à la commission des accidents du travail ainsi qu'au dossier complet en rapport avec la réclamation lorsqu'on demande à la commission de reconsidérer toute question concernant l'indemnisation.

Plafond des gains

156. Dans plusieurs administrations, on a augmenté le maximum des gains assurables comme suit:

Administration	Plafond des gains annuels	Date d'entrée en vigueur
Colombie-Britannique	de 24 700 $ à 26 182 $	01/01/83
Manitoba	de 23 000 $ à 25 000 $	01/01/83
Nouveau-Brunswick	de 23 200 $ à 25 700 $	01/01/83
Terre-Neuve	de 21 000 $ à 45 500 $	01/01/83
Ontario	de 22 200 $ à 24 200 $	01/07/82
	de 24 200 $ à 25 500 $	01/07/83
Ile-du-Prince-Édouard	de 16 000 $ à 17 000 $	01/01/83
Québec	de 26 000 $ à 29 000 $	01/01/83
Saskatchewan	de 26 000 $ à 29 000 $	01/01/83
Territoire du Yukon	de 24 000 $ à 25 000 $	01/01/83

Prestations aux personnes à charge

157. Terre-Neuve a adopté le Workers' Compensation Order, 1983 (Décret de 1983 sur l'indemnisation des accidentés du travail) en vertu de la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail).

158. Conformément au décret, le montant mensuel perçu par les personnes à charge d'un travailleur décédé a été majoré si l'accident est survenu avant 1982 (conformément au régime d'indemnisation qui existait à cette époque) ou en 1982 (conformément au nouveau régime).

159. Aux termes du nouveau régime, si un accident mortel survient le 1er janvier 1983 ou après cette date, le montant forfaitaire minimum versé au conjoint survivant est de 17 821,44 $ et le montant maximum 85 312,50 $ en fonction du revenu annuel indemnisable du travailleur décédé. Quant à la prestation mensuelle minimale, elle est passée à 459,20 $ et la prestation maximale à 2 132,81 $ par mois.

160. En Ontario, on a adopté deux projets de loi qui ont modifié la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail) le 1er juillet 1982 et le 1er juillet 1983.

161. Ces modifications ont augmenté de 1 200 $ à 1 300 $ et ensuite à 1 400 $ le maximum de l'allocation versée pour les frais funéraires ainsi que la somme forfaitaire à laquelle a droit un conjoint survivant ou une personne qui prend soin des orphelins.

162. Des changements ont également été effectués visant à hausser les prestations mensuelles versées aux personnes à charge comme suit:

Conjoint à charge	Enfant du conjoint ayant moins de 16 ans	Orphelins de moins de 16 ans	Entrée en vigueur
537 $	149 $	167 $	01/07/82
564 $	157 $	176 $	01/07/83

163. Au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, au Québec, en Saskatchewan et dans le territoire du Yukon, les allocations prévues spécialement pour les personnes à charge sont augmentées en fonction de l'accroissement des salaires moyens ou du coût de la vie; dans la plupart des cas, ces augmentations ont lieu le 1er janvier de chaque année. Ceci s'applique également en Colombie-Britannique où il y a une augmentation le 1er juillet ainsi que le 1er janvier.

Prestations d'invalidité

164. Le montant minimum de l'indemnité versée à l'égard d'une incapacité totale s'est accru dans plusieurs administrations comme suit:

Administration	Incapacité totale permanente	Incapacité totale temporaire
Colombie-Britannique	770,98 $ par mois (auparavant 756,33 $)	177,90 $ par semaine* (auparavant 174,52 $)
Terre-Neuve	594,05 $ par mois (auparavant 530,40 $)	137,09 $ par semaine* (auparavant 122,40 $)
Nouvelle-Écosse	479 $ par mois (auparavant 476 $)	112,50 $ par semaine* (auparavant 99 $)
Ontario	786 $ par mois (auparavant 748 $)	179 $ par semaine* (auparavant 170 $)
Territoire du Yukon	498,33 $ par mois* (auparavant 450,67 $)	115 $ par semaine* (auparavant 104 $)

*ou les gains, si inférieurs.

165. Le 18 mai 1982, le Nouveau-Brunswick a sanctionné la Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail.

166. Les changements à la Loi comprennent la suppression de la possibilité de déduire du montant des prestations (basé sur la perte de gains) les allocations supplémentaires versées par certains employeurs en cas de lésions survenues au travail. En outre, l'indemnité minimale à laquelle un travailleur a droit s'il est totalement incapable de travailler, actuellement fixée à la moitié du salaire dans l'ensemble des industries au Nouveau-Brunswick, est maintenant payable seulement lorsqu'une période de deux ans s'est écoulée depuis la date de la lésion ou sa réapparition. Le droit d'un travailleur ou d'un conjoint à charge, admissible à une indemnité avant le 1er janvier 1982, d'opter pour le nouveau système d'indemnisation, entré en vigueur à cette date, a été enlevé.

167. En Saskatchewan, An Act to amend the Workers' Compensation Act, 1979 (Loi modifiant la Loi de 1979 sur les accidents du travail) a reçu la sanction royale le 17 décembre 1982 et est entrée en vigueur le 1er janvier 1983.

168. Les modifications ont pour effet de lier les indemnités minimales versées aux travailleurs (souffrant d'une lésion survenue après 1979 et qui se prolonge durant au moins 24 mois consécutifs) ainsi que la rente minimale s'appliquant aux conjoints survivants à charge, à une moyenne de salaire hebdomadaire dans l'ensemble des

industries telle que déterminée par la commission d'après l'information publiée par Statistiques Canada. Le travailleur blessé le 1er janvier 1980 ou après cette date et qui est totalement incapable de travailler à cause de la lésion, ne peut recevoir moins que 50 p. 100 de ce salaire hebdomadaire moyen tel qu'il était en juin de l'année précédant la révision de son indemnité à moins que ses gains soient inférieurs à cette somme; dans ce cas, il reçoit le montant de ses gains.

169. Le 15 octobre 1982, la Nouvelle-Écosse a mis en vigueur An Act to amend Chapter 343 of the Revised Statutes, 1967, the Workers' Compensation Act (Loi modifiant le chapitre 343 des Statuts Révisés de 1967, la Loi sur les accidents du travail).

170. Ces modifications autorisent, entre autres, le gouverneur en conseil à désigner des étudiants comme étant des travailleurs aux fins de la Loi et à déterminer le niveau de salaire sur lequel la cotisation est basée. Le coût des cotisations est défrayé par la province. Elles prévoient également l'indexation des versements effectués pour l'incapacité totale temporaire qui se prolonge au delà de 52 semaines. Auparavant, l'indexation était limitée aux cas d'incapacité permanente. De plus, la législation accorde à la personne qui fait une réclamation le droit de recevoir, sur demande écrite, une copie de toute information contenue dans son dossier à la suite d'une décision défavorable de la commission des accidents du travail. Il est interdit d'intenter ou de fonder une action en vertu de toute déclaration faite à la commission ou par son personnel lorsque cette déclaration est une information fournie selon la disposition qui vient d'être mentionnée.

171. Le territoire du Yukon a amendé certaines dispositions de sa Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail) traitant de la procédure de réclamation et de l'indemnisation.

172. Les pouvoirs et juridictions qui étaient auparavant exercés par le Commissaire ont été délégués à la commission des accidents du travail (Workers' Compensation Board). Une réclamation d'indemnité doit être déterminée en première instance par un ou plusieurs agents de réclamation. Il y a une possibilité de révision devant un comité de révision, nommé par la commission, qui peut confirmer, varier, ou renverser toute décision portant sur la réclamation. Une décision du comité de révision peut être portée en appel à la commission.

173. Certaines dispositions concernant l'indemnisation des accidentés ont été amendées pour les accidents de travail ayant lieu après 1982. Entre autres, on a introduit un régime d'indemnisation basé sur une perte estimée de salaire. Un travailleur souffrant d'une incapacité permanente ou temporaire a le droit de recevoir à chaque semaine l'équivalent de 75 p. 100 de sa perte hebdomadaire de salaire résultant de la réduction de sa capacité de gains

calculée suivant la différence entre son salaire moyen hebdomadaire au début de sa perte salariale et le salaire que la commission estime qu'il pourrait gagner dans un emploi approprié après avoir subi sa blessure. Ce montant hebdomadaire ne doit pas dépasser l'équivalent hebdomadaire du plafond des gains annuels. En cas d'incapacité permanente, une somme forfaitaire est accordée.

174. Lorsque des prestations sont versées à un travailleur pendant une période dépassant 24 mois consécutifs, la commission met de côté une somme équivalent à 10 p. 100 de l'indemnisation payée pour servir à fournir une rente au travailleur lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. Si cela risque de causer des privations excessives, la commission pourra augmenter le revenu de ce travailleur lorsqu'il aura atteint l'âge de 65 ans.

175. Toute indemnité versée par la commission doit être réduite du montant auquel a droit le travailleur à l'égard de l'incapacité en vertu du Régime de Pension du Canada. La Loi est entrée en vigueur le 1er janvier 1983.

Poursuites contre des tiers

176. À Terre-Neuve, le 2 juillet 1982, on a sanctionné An Act to amend the Workers' Compensation Act (Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail).

177. L'amendement permet à un travailleur ou à des personnes à charge de réclamer à la fois une indemnité en vertu de la Loi et d'intenter une poursuite contre une tierce partie non assujettie à la législation. Auparavant, ils devaient choisir entre ces deux alternatives. Lorsqu'une réclamation est faite et que le travailleur ou la personne à charge n'intente pas de poursuite contre un tiers dans un délai raisonnable avant l'expiration de la période de prescription, la commission des accidents du travail devient subrogée à leurs droits et peut intenter une action. La modification prévoit également que lorsqu'une indemnité est versée et que le travailleur ou les personnes à charge recouvrent un montant à la suite d'une action en justice, ceux-ci sont obligés de rembourser à la commission les sommes reçues en guise d'indemnisation à moins que celle-ci n'accepte une somme inférieure. Lorsqu'une action est intentée par la commission et qu'un montant supérieur à celui de l'indemnisation est recouvré, celle-ci doit verser la différence (moins les coûts de la poursuite et les frais d'administration) au travailleur ou aux personnes à charge. On a donné à ces changements un effet rétroactif au 1er janvier 1982.

ADOPTION DE LA LÉGISLATION

Les projets de loi doivent faire l'objet de trois lectures distinctes et être adoptés par une législature avant d'avoir force de loi. De plus, dans le cas du Parlement, le projet de loi doit faire l'objet de trois lectures et d'une adoption d'abord à la Chambre des communes, puis au Sénat, avant d'avoir force de loi.

Après la deuxième lecture, la plupart des projets de loi sont soumis à un comité où ils sont étudiés en détail et peuvent être modifiés. Les comités sont de trois sortes: comités permanents, comités spéciaux ou de session et comités de l'ensemble de la Chambre.

Après troisième lecture et adoption, le projet de loi doit ensuite recevoir la sanction royale. La loi prend alors effet ou devient applicable dans sa totalité ou en partie, selon la "date d'entrée en vigueur" qu'il lui est assignée. Cependant, il arrive souvent qu'on spécifie que la loi, ou une de ses parties, entrera en vigueur à une date ultérieure fixée par proclamation du gouvernement.

La plupart des lois donnent au gouverneur en conseil ou dans les provinces au lieutenant-gouverneur en conseil, au ministre responsable ou à un organisme administratif, des pouvoirs de réglementation ayant trait à leur mise en application. Les règlements émis en vertu d'une loi ne requièrent pas l'approbation d'une législature.

Lorsqu'une loi est en vigueur, les règlements établis en vertu de son autorité s'intègrent à la législation. On trouvera annexée au présent rapport une liste des lois et règlements adoptés pendant la période qui fait l'objet de notre étude et mentionnés dans le texte.

Lois et règlements mentionnés dans ce rapport

Administration	Numéro Projet/Règl.	Titre	Stade
Fédéral	C-78	Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (articles 31 à 34)	En vigueur 01/10/82
	C-120	Loi modifiant la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires	Sanction royale 22/06/82
	C-124	Loi sur les restrictions salariales du secteur public	Sanction royale 04/08/82
	C-133	Loi n° 2 modifiant la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires	Sanction royale 31/01/83
	C-137	Loi de 1982 sur les opérations portuaires sur la côte ouest	Sanction royale 03/11/82
	C-201	Loi modifiant la Loi établissant des jours fériés	Sanction royale 27/10/82
	S-30	Loi modifiant diverses lois relatives à la fête du Canada	Adopté par le Sénat 22/12/82
	C-38	Loi sur la saisie-arrêt et la distraction de pensions	Sanction royale 22/06/83
	C-156	Loi n° 3 modifiant la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage	Sanction royale 03/06/83
		Loi modifiant la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers (CALURA)	En vigueur 04/07/83
	DORS/82-747	Règlement du Canada sur les normes du travail - modification	Gazette 11/08/82
	DORS/82-772	Modification du Règlement du Canada sur les enquêtes et les rapports sur les accidents en vertu du Code canadien du travail	Gazette 25/08/82
	DORS/82-792	Décret de désignation relatif aux prestations d'adaptation pour les travailleurs	Gazette 08/09/82
	DORS/82-1051	Modifications au Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon (SDCB) en vertu du Code canadien du travail	Gazette 08/12/82

Administration	Numéro Projet/Règl.	Titre	Stade
Fédéral (suite)	DORS/83-160	Décret de désignation relatif aux prestations d'adaptation pour les travailleurs - modification	Gazette 23/02/83
	DORS/83-212	Règlement sur la saisie-arrêt en vertu de la Loi sur la saisie-arrêt et la distraction de pensions	Gazette 23/03/83
	DORS/83-302	Modifications au Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles	Gazette 27/04/83
	DORS/83-343	Décret de désignation relatif aux prestations d'adaptation pour les travailleurs - modification	Gazette 27/04/83
	DORS/83-450	Règlement sur la sécurité et la santé des employés affectés à l'exploitation des trains en vertu de la Loi nationale sur les transports et la Loi sur les chemins de fer	Gazette 08/06/83
Alberta	44	Labour Statutes Amendment Act, 1983 (Loi de 1983 modifiant les lois sur le travail)	Sanction royale 06/06/83
	51	Occupational Health and Safety Amendment Act, 1983 (Loi de 1983 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail)	Sanction royale 06/06/83
Colombie-Britannique	28	Compensation Stabilization Act (Loi sur la stabilisation des traitements)	Sanction royale 25/06/82
	50	Labour Code Amendment Act, 1982 (Loi de 1982 modifiant le Code du travail)	En vigueur 04/08/82
	323/82	Compensation Stabilization Act Regulations (Règlement en vertu de la Loi sur la stabilisation des traitements)	Gazette 24/08/82
	523/82	Modification des Industrial Health and Safety Regulations (Règlements sur la santé et la sécurité dans l'industrie) en vertu de la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail)	Gazette 14/12/82
	529/82	Décision en vertu de la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail)	Gazette 14/12/82
	76/83	Règlement en vertu de la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail)	Gazette 08/03/83

Administration	Numéro Projet/Règl.	Titre	Stade
Île-du-Prince-Édouard	46	An Act to amend the Mechanics' Lien Act (Loi modifiant la Loi sur le privilège des constructeurs)	1ère lecture 07/06/83
	EC 442/82	Minimum Wage Order 1/82 (Ordonnance sur le salaire minimum 1/82)	Gazette 03/07/82
	EC 175/83	Construction Safety Act Regulations (Règlement en vertu de la Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction)	Gazette 12/03/83
Manitoba	40	An Act to amend the Labour Relations Act (Loi modifiant la Loi sur les relations de travail)	Sanction royale 30/06/82
	57	An Act to amend the Workers' Compensation Act (Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail)	Sanction royale 30/06/82
	58	An Act to amend the Workplace Safety and Health Act (Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail)	Sanction royale 30/06/82
	38	An Act to amend the Vacations With Pay Act (Loi modifiant la Loi sur les congés payés)	En vigueur 01/11/82
	41	An Act to amend the Employment Standards Act (Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi)	En vigueur 01/11/82
	54	An Act to amend the Payment of Wages Act (Loi modifiant la Loi sur le paiement des salaires)	2ième lecture 13/07/83
	137/82	Regulation under the Construction Industry Wages Act (Règlement en vertu de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction)	Gazette 03/07/82
	183/82	Regulation under the Construction Industry Wages Act (Règlement en vertu de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction)	Gazette 11/09/82

Administration	Numéro Projet/Règl.	Titre	Stade
Manitoba (suite)	210/82	Regulation under the Workplace Safety and Health Act respecting the forestry, logging and loghauling industry (Règlement en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail concernant l'industrie du bois et du transport du bois)	Gazette 30/10/82
	222/82	Regulation under the Employment Standards Act (Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi)	Gazette 13/11/82
	261/82	Regulation under the Employment Standards Act (Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi)	Gazette 01/01/83
	123/83	Règlement en vertu de la Construction Industry Wages Act (Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction) concernant les taux de salaire minimums et les heures normales de travail applicables aux travailleurs dans l'industrie de la construction lourde	Gazette 11/06/83
	124/83	Règlement en vertu de la Construction Industry Wages Act (Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction) concernant les taux de salaire minimums et les heures normales de travail applicables aux travailleurs dans l'industrie de la construction à l'extérieur de la région de Winnipeg qui ne travaillent pas sur les chantiers des projets majeurs	Gazette 11/06/83
	140/83	Règlement en vertu de la Construction Industry Wages Act (Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction) concernant les taux de salaires minimums et les heures normales de travail applicables aux travailleurs dans l'industrie de la construction dans la région de Winnipeg et sur les chantiers des projets majeurs	Gazette 09/07/83
Nouveau-Brunswick	25	Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche	Sanction royale 30/04/82
	27	Loi modifiant la Loi sur les congés payés	Sanction royale 18/05/82
	28	Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail	Sanction royale 18/05/82

Administration	Numéro Projet/Règl.	Titre	Stade
Nouveau-Brunswick (suite)	50	Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles	Sanction royale 17/06/82
	82-143	Arrêté fixant les taux minimaux de salaire - Loi sur le salaire minimum	Gazette 22/09/82
Nouvelle-Écosse	126	An Act to amend Chapter 343 of the Revised Statutes, 1967, the Workers' Compensation Act (Loi modifiant le Chapitre 343 des Statuts Révisés de 1967, la Loi sur les accidents du travail)	Sanction royale 26/06/82
	32	Loi modifiant le Chapitre 178 des Lois révisées de 1967, the Mechanics' Lien Act (Loi sur le privilège des constructeurs)	Sanction royale 01/06/83
	69	An Act to amend Chapter 3 of the Statutes of 1978, the Civil Service Collective Bargaining Act (Loi modifiant le Chapitre 3 des Statuts de 1978, la Loi sur les négociations collectives dans la fonction publique)	Sanction royale 01/06/83
	71	Public Sector Compensation Act (Loi sur les traitements dans le secteur public)	Sanction royale 01/06/83
	189/82	Minimum Wage Order under the Labour Standards Code (Ordonnance du salaire minimum en vertu du Code des normes du travail)	Gazette 09/09/82
	17/83	Amendment to the General Regulations under the Labour Standards Code (Modification aux règlements généraux en vertu du Code des normes du travail)	Gazette 24/02/83
	23/83	Modifications des Construction Safety Regulations (Règlements sur la sécurité dans l'industrie de la construction) en vertu de la Construction Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction)	Gazette 10/03/83
	24/83	Modification des Industrial Safety Regulations (Règlement sur la sécurité dans l'industrie) en vertu de la Industrial Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie)	Gazette 10/03/83
Ontario	179	Inflation Restraint Act, 1982 (Loi de 1982 sur la lutte contre l'inflation)	Sanction royale 16/12/82

Administration	Numéro Projet/Règl.	Titre	Stade
Ontario (suite)	205	An Act to amend the Workmen's Compensation Act (Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail)	Sanction royale 21/12/82
	216	An Act to revise the Mechanics' Lien Act (Loi révisant la Loi sur le privilège des constructeurs)	Sanction royale 27/01/83
	62	An Act to amend the Labour Relations Act (Loi modifiant la Loi sur les relations de travail)	Sanction royale 21/06/83
	66	An Act to amend the Workers' Compensation Act (Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail)	Sanction royale 21/06/83
	68	An Act to amend the Employment Standards Act (Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi)	1ère lecture 14/06/83
	495/82	Regulation to amend Regulation 286 under the Employment Standards Act (Règlement modifiant le Règlement 286 en vertu de la Loi sur les normes d'emploi)	Gazette 07/08/82
	516/82 517/82 570/82	Designation du chlorure de vinyle, des émissions provenant des fours à coke et de l'amiante en vertu de la Occupational Health and Safety Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail)	Gazette 14/08/82 et 04/09/82
	125/83	Regulation on Fire Fighters - Protective Equipment (Règlement sur l'équipement protecteur des pompiers) en vertu de la Occupational Health and Safety Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail)	Gazette 26/03/83
	286/83	Règlement modifiant le Règlement 881 des règlements révisés de l'Ontario 1980, émis en vertu de la Public Service Act (Loi sur la fonction publique)	Gazette 25/05/83
Québec	68	Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les régimes de retraite	Sanction royale 23/06/82
	70	Loi concernant la rémunération dans le secteur public	Sanction royale 23/06/82

Administration	Numéro Projet/Règl.	Titre	Stade
Québec (suite)	72	Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives	Sanction royale 23/06/82
	84	Loi assurant la reprise du service de transport en commun sur le territoire de la Communauté urbaine de Québec	Sanction royale 06/11/82
	93	Loi sur l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire dans les régimes de retraite des secteurs public et para public et modifiant diverses dispositions législatives concernant ces régimes de retraite	Sanction royale 16/12/82
	105	Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public	Sanction royale 11/12/82
		Proclamation de certains articles de la Loi sur la santé et la sécurité du travail	Gazette 23/06/82 et 22/12/82
	111	Loi assurant la reprise des services dans les collèges et les écoles du secteur public	Sanction royale 17/02/83
	16	Loi assurant la reprise du service du transport en commun sur le territoire de la Communauté urbaine de Montréal	Sanction royale 12/05/83
	27	Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction	Sanction royale 20/06/83
	D.1282-82	Règlement sur le programme de prévention en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail	Gazette 23/06/82
	D.1289-82	Prolongation et modifications au Décret relatif à l'industrie de la construction	Gazette 09/06/82
	D.1946-82	Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction	Gazette 15/09/82
	D.749-83	Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail	Gazette 04/05/83

Administration	Numéro Projet/Règl.	Titre	Stade
Saskatchewan	38	Cancer Foundation (Maintenance of Operations) Act (Loi concernant le maintien des activités de la fondation pour la lutte contre le cancer)	Sanction royale 20/08/82
	51	Workers' Compensation Amendment Act, 1982 (Loi de 1982 modifiant la Loi sur les accidents du travail)	Sanction royale 17/12/82
	104	Trade Union Amendment Act, 1983 (Loi de 1983 modifiant la Loi sur les syndicats)	Sanction royale 17/06/83
Terre-Neuve	50	An Act to amend the Workers' Compensation Act (Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail)	Sanction royale 02/07/82
	40	An Act to amend the Attachment of Wages Act (Loi modifiant la Loi sur la saisie-arrêt des salaires)	Sanction royale 31/05/83
	56	An Act to amend the Labour Standards Act (Loi modifiant la Loi sur les normes du travail)	Sanction royale 31/05/83
	59	An Act to amend the Public Service (Collective Bargaining) Act, 1973 (Loi modifiant la Loi de 1973 sur les négociations collectives dans la fonction publique)	Sanction royale 31/05/83
	302/82	Labour Standards Regulation, 1983 under the Labour Standards Act (Règlement de 1983 sur les normes du travail en vertu de la Loi sur les normes du travail)	Gazette 17/12/82
	305/82	Workers' Compensation Order, 1983 (Décret de 1983 sur l'indemnisation des accidentés du travail) en vertu de la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail)	Gazette 08/03/83
Territoires du Nord-Ouest		Labour Standards Ordinance Amendment (Modification de l'Ordonnance sur les normes du travail)	En vigueur 01/08/82
		Ordinance to amend the Safety Ordinance (Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur la sécurité)	Sanction royale 25/11/82
		Mining Safety Ordinance (Ordonnance sur la sécurité dans les mines)	Sanction royale 25/11/82

Administration	Numéro Projet/Règl.	Titre	Stade
Territoires du Nord-Ouest (suite)		Public Sector Compensation Restraint Ordinance (Ordonnance sur les restrictions salariales dans le secteur public)	Sanction royale 25/11/82
		An Ordinance to amend the Public Service Ordinance (Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur la fonction publique)	Sanction royale 10/03/83
	R-124-82	Règlement en vertu de la Safety Ordinance (Ordonnance sur la sécurité)	Gazette 08/10/82
	R-034-83	Règlement modifiant les Public Service Regulations (Règlements sur la fonction publique) en vertu de la Public Service Ordinance (Ordonnance sur la fonction publique)	Gazette 24/06/83
Yukon	17	Public Sector Compensation Restraint (Yukon) Act (Loi du Yukon sur les restrictions salariales dans le secteur public)	Sanction royale 09/12/82
		An Act to amend the Workers' Compensation Act (Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail)	Sanction royale 09/12/82
		Décret en vertu de la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail)	Gazette 15/01/83

POOR

QUALITY

ORIGINAL